Reial decret llei 39/2026
Condicions laborals i transparència retributiva

El Reial decret llei 39/2026, de 17 de novembre, modifica diverses normes laborals per reforçar la informació sobre les condicions de treball, la previsibilitat de l'ocupació i la igualtat retributiva entre dones i homes.

A continuació se'n resumeixen les principals previsions:

1. Modificacions de l'Estatut dels Treballadors

A. Informació sobre les condicions de treball

S'elimina l'excepció relativa a les relacions laborals de durada inferior a quatre setmanes. A partir de l'entrada en vigor de la reforma, l'empresa haurà d'informar per escrit la persona treballadora i la seva representació legal dels elements essencials de la relació laboral, en els termes i terminis reglamentaris, quan no constin en el contracte escrit.

Aquest deure també comprèn les modificacions dels elements essencials. Per a les relacions de durada inferior a quatre setmanes que estiguin vigents en el moment de l'entrada en vigor, s'estableix un règim transitori específic, que s'indica a l'apartat 6.

B. Període de prova

El text fixa els límits generals següents:

Supòsit	Durada màxima
Personal tècnic titulat	6 mesos
Resta de persones treballadores	2 mesos
Personal no tècnic titulat en empreses de menys de 25 persones	3 mesos
Contractes temporals de 6 mesos o més	1 mes
Contractes temporals inferiors a 6 mesos	Reducció proporcional

El conveni col·lectiu pot justificar una durada superior per la naturalesa de l'ocupació, l'interès de la persona treballadora o la necessitat d'avaluar-ne la idoneïtat en cas de suspensió de la relació laboral.

El període de prova s'ha de pactar per escrit i és nul quan la persona treballadora ja hagi exercit anteriorment les mateixes funcions a l'empresa, amb independència de la modalitat contractual.

C. Hores complementàries

La persona treballadora ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini inferior.

Si no es respecten els requisits de comunicació, pot rebutjar la tasca sense conseqüències desfavorables. Si l'empresa cancel·la totalment o parcialment les hores comunicades, la persona treballadora conserva el dret a la retribució corresponent a les hores no realitzades.

D. Pluriocupació i dedicació exclusiva

L'empresa no pot prohibir ni limitar, amb caràcter general, la prestació de serveis per a altres empreses ni dispensar un tracte desfavorable per aquest motiu.

S'admeten restriccions per causes objectives, com ara la salut i la seguretat, la confidencialitat empresarial, la integritat del servei públic o la prevenció de conflictes d'interessos. Es manté la possibilitat de pactar la plena dedicació a canvi d'una compensació econòmica.

En el sector públic, aquesta previsió s'ha de coordinar amb el règim d'incompatibilitats aplicable.

E. Sol·licitud de condicions de treball més estables o previsibles

Les persones treballadores poden sol·licitar l'accés a llocs vacants que permetin, entre altres possibilitats:

- Passar de jornada completa a parcial o a la inversa, o ampliar la jornada parcial.
- Convertir un contracte temporal o formatiu en indefinit.
- Passar d'un contracte fix discontinu a un contracte indefinit ordinari.
- Accedir a altres condicions de més previsibilitat, durada o estabilitat. En aquest últim supòsit s'exigeix una antiguitat mínima de sis mesos.

L'empresa ha de respondre per escrit i motivadament en el termini màxim d'un mes. En empreses de fins a deu persones treballadores, el termini és de tres mesos. També ha d'informar la plantilla i la seva representació legal de les vacants.

La previsió reconeix el dret a formular la sol·licitud i a obtenir una resposta motivada, però no estableix una conversió automàtica. En el sector públic, cal tenir presents les particularitats dels procediments d'accés aplicables.

F. Garantia d'indemnitat

S'incorpora expressament a l'article 4.2.h) de l'Estatut el dret a no patir un tracte desfavorable, un perjudici o una represàlia per l'exercici o la reclamació de drets laborals.

La protecció comprèn les reclamacions davant l'empresa i les accions administratives o judicials, formulades directament o mitjançant la representació legal. L'article 17.1 declara nul·les les decisions empresarials desfavorables adoptades com a reacció a aquestes reclamacions o accions.

La tipificació sancionadora específica es preveu a l'article 8.12 bis de la LISOS.

G. Prescripció en matèria de discriminació retributiva

Les accions relatives a la vulneració del dret a la igualtat i a la no-discriminació en matèria retributiva prescriuen, segons el text adjunt, al cap de tres anys des que cessa la situació discriminatòria.

Cal distingir aquestes accions de les reclamacions salarials ordinàries i examinar la naturalesa de la pretensió exercitada en cada cas.

H. Comunicació de contractes temporals

L'empresa ha de notificar a la representació legal els contractes temporals previstos a l'article 15 de l'Estatut quan no hi hagi obligació legal de lliurar-ne una còpia bàsica.

2. Igualtat i transparència retributiva

A. Dret individual a la informació

Les persones treballadores poden sol·licitar per escrit informació sobre la seva retribució individual i sobre les retribucions mitjanes de les persones que facin el mateix treball o un treball d'igual valor, desglossades per sexe i expressades en termes anuals i per hora.

La sol·licitud es pot formular una vegada l'any o quan hi hagi canvis que la justifiquin. L'empresa ha de respondre en un termini màxim de dos mesos. També es poden sol·licitar aclariments; el text preveu un termini de quinze dies per facilitar-los.

Aquest dret es pot exercir fins a un any després de la finalització de la relació laboral.

B. Criteris retributius

Les empreses han de posar a disposició de la plantilla i de la seva representació legal, de manera comprensible i accessible, els criteris objectius i neutres respecte del gènere que utilitzen per determinar les retribucions i els nivells retributius.

En les empreses de cinquanta persones treballadores o més, també s'han de facilitar els criteris de progressió retributiva, si n'hi ha.

C. Diferències retributives que exigeixen justificació

El registre retributiu ha d'incloure una justificació que la diferència respon a motius no relacionats amb el sexe quan s'assoleixin els llindars següents:

Plantilla	Diferència entre mitjanes
De 50 a 99 persones	25 % o més
100 persones o més	5 % o més

Superar aquests percentatges no comporta automàticament que existeixi discriminació: activa l'obligació d'incorporar la justificació corresponent al registre.

D. Informació periòdica sobre la bretxa retributiva

El text estableix l'obligació de facilitar informació periòdica sobre la bretxa retributiva:

Plantilla	Periodicitat
250 persones o més	Anual
De 50 a 249 persones	Cada tres anys
Menys de 50 persones	Sense aquesta obligació periòdica específica

Quan es constatin diferències retributives de gènere no justificades per criteris objectius i neutres, l'empresa les ha de corregir en un termini raonable que no pot superar els sis mesos.

E. Comunicació de la pròpia retribució i protecció de dades

Les persones treballadores poden comunicar la seva pròpia retribució als efectes de fer efectiu el principi d'igualtat retributiva. Són nul·les les clàusules contractuals que impedeixin aquesta comunicació.

Això no comporta un dret il·limitat a divulgar dades salarials personals de terceres persones. El tractament de la informació ha de respectar les exigències de protecció de dades, incloses les mesures de minimització i control d'accés.

F. Registre i auditoria retributiva

Totes les empreses han de disposar d'un registre retributiu que inclogui tota la plantilla, també el personal directiu i els alts càrrecs. El registre ha de recollir les dades retributives desglossades per sexe i conforme al sistema de classificació aplicable.

La representació legal ha de ser consultada amb una antelació mínima de deu dies abans d'elaborar o modificar el registre. El text adjunt preveu conservar el registre i la documentació de suport durant quatre anys.

Les auditories retributives han d'incloure una valoració objectiva dels llocs de treball i un pla d'actuació per corregir les desigualtats detectades. Les auditories incorporades a plans d'igualtat vigents conservaran la seva validesa i s'hauran d'adaptar, com a màxim, quan finalitzi la vigència del pla o quan s'hagi de revisar.

3. Transparència en les ofertes d'ocupació

Les ofertes han d'indicar la retribució inicial del lloc, basada en criteris objectius i neutres respecte del gènere, i el conveni col·lectiu aplicable.

Les empreses i els agents que intervinguin en processos d'intermediació o col·locació no poden preguntar a les persones candidates pel seu historial retributiu actual o anterior.

Els anuncis i les denominacions dels llocs han de ser neutres respecte del gènere i accessibles per a les persones amb discapacitat. Els processos de selecció, inclosos els automatitzats o algorítmics, han de respectar la igualtat i la no-discriminació.

4. Infraccions i sancions

El text qualifica com a **infraccions greus**, entre d'altres:

- L'incompliment del deure d'informació sobre els elements essencials de la relació laboral.
- La manca d'informació sobre vacants o de resposta a les sol·licituds corresponents.
- L'incompliment de les obligacions del registre retributiu o d'informació a la Comissió de seguiment.
- La manca d'informació exigible a les persones candidates abans de la contractació.

Es qualifiquen com a **molt greus**, entre altres conductes, les decisions empresarials desfavorables adoptades com a represàlia davant reclamacions laborals i determinades sol·licituds de dades prohibides o conductes discriminatòries en l'accés a l'ocupació.

5. Contractació pública

Els plecs han d'incorporar previsions per garantir que les empreses contractistes i subcontractistes compleixin les obligacions aplicables d'igualtat i transparència retributiva, així com penalitats proporcionades.

La resolució del contracte es preveu per incompliments greus en els supòsits establerts, entre els quals figuren la discriminació retributiva per raó de sexe acreditada mitjançant resolució administrativa o judicial ferma, o l'incompliment reiterat d'obligacions de transparència, prèviament requerit i no esmenat.

En aquests supòsits, el procediment de resolució es pot iniciar d'ofici o a instància de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa contractista.

6. Entrada en vigor i règim transitori

El Reial decret llei entra en vigor el **19 de novembre de 2026**, l'endemà de la publicació indicada.

Pel que fa a la primera remissió d'informació sobre la bretxa retributiva:

- **Abans del 8 de juny de 2027:** empreses de 150 persones treballadores o més.
- **Abans del 8 de juny de 2031:** empreses de 50 a 149 persones treballadores.
- **Abans del 8 de juny de 2028:** primera remissió de la informació prevista a l'article 14.3.g) del Reial decret 902/2020.

Per a les relacions laborals de durada inferior a quatre setmanes que estiguin vigents en entrar en vigor la reforma, l'empresa ha de facilitar la informació contractual que la persona treballadora encara no tingui en el termini de **deu dies hàbils des de la recepció de la seva sol·licitud**.

Les auditories retributives integrades en plans d'igualtat vigents mantenen la seva validesa fins que s'hagin d'adaptar, com a màxim, en finalitzar la vigència del pla o quan aquest s'hagi de revisar.

Si necessiteu assessorament personalitzat, no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres.

Referències

1. art.5 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. art.8 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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.