Real Decreto-ley 39/2026
Condiciones laborales y transparencia retributiva

El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, modifica diversas normas laborales para reforzar la información sobre las condiciones de trabajo, la previsibilidad del empleo y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A continuación se resumen sus principales previsiones.

1. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

A. Información sobre las condiciones de trabajo

Se elimina la excepción relativa a las relaciones laborales de duración inferior a cuatro semanas. A partir de la entrada en vigor de la reforma, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal de los elementos esenciales de la relación laboral, en los términos y plazos reglamentarios, cuando no consten en el contrato escrito.

Este deber también comprende las modificaciones de los elementos esenciales. Para las relaciones de duración inferior a cuatro semanas que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor, se establece un régimen transitorio específico, que se indica en el apartado 6.

B. Período de prueba

El texto fija los siguientes límites generales:

Supuesto	Duración máxima
Personal técnico titulado	6 meses
Resto de personas trabajadoras	2 meses
Personal que no sea técnico titulado en empresas de menos de 25 personas	3 meses
Contratos temporales de 6 meses o más	1 mes
Contratos temporales inferiores a 6 meses	Reducción proporcional

El convenio colectivo puede justificar una duración superior por la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

El período de prueba debe pactarse por escrito y es nulo cuando la persona trabajadora ya haya ejercido anteriormente las mismas funciones en la empresa, con independencia de la modalidad contractual.

C. Horas complementarias

La persona trabajadora debe conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo inferior.

Si no se respetan los requisitos de comunicación, puede rechazar la tarea sin consecuencias desfavorables. Si la empresa cancela total o parcialmente las horas comunicadas, la persona trabajadora conserva el derecho a la retribución correspondiente a las horas no realizadas.

D. Pluriempleo y dedicación exclusiva

La empresa no puede prohibir ni limitar, con carácter general, la prestación de servicios para otras empresas ni dispensar un trato desfavorable por este motivo.

Se admiten restricciones por causas objetivas, como la salud y la seguridad, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses. Se mantiene la posibilidad de pactar la plena dedicación a cambio de una compensación económica.

En el sector público, esta previsión debe coordinarse con el régimen de incompatibilidades aplicable.

E. Solicitud de condiciones de trabajo más estables o previsibles

Las personas trabajadoras pueden solicitar el acceso a puestos vacantes que permitan, entre otras posibilidades:

- Pasar de jornada completa a parcial o a la inversa, o ampliar la jornada parcial.
- Convertir un contrato temporal o formativo en indefinido.
- Pasar de un contrato fijo-discontinuo a un contrato indefinido ordinario.
- Acceder a otras condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad. En este último supuesto se exige una antigüedad mínima de seis meses.

La empresa debe responder por escrito y de manera motivada en el plazo máximo de un mes. En empresas de hasta diez personas trabajadoras, el plazo es de tres meses. También debe informar a la plantilla y a su representación legal de las vacantes.

La previsión reconoce el derecho a formular la solicitud y a obtener una respuesta motivada, pero no establece una conversión automática. En el sector público, hay que tener presentes las particularidades de los procedimientos de acceso aplicables.

F. Garantía de indemnidad

Se incorpora expresamente al artículo 4.2.h) del Estatuto el derecho a no sufrir un trato desfavorable, un perjuicio o una represalia por el ejercicio o la reclamación de derechos laborales.

La protección comprende las reclamaciones ante la empresa y las acciones administrativas o judiciales, formuladas directamente o mediante la representación legal. El artículo 17.1 declara nulas las decisiones empresariales desfavorables adoptadas como reacción a estas reclamaciones o acciones.

La tipificación sancionadora específica se prevé en el artículo 8.12 bis de la LISOS.

G. Prescripción en materia de discriminación retributiva

Las acciones relativas a la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en materia retributiva prescriben, según el texto adjunto, al cabo de tres años desde que cesa la situación discriminatoria.

Hay que distinguir estas acciones de las reclamaciones salariales ordinarias y examinar la naturaleza de la pretensión ejercitada en cada caso.

H. Comunicación de contratos temporales

La empresa debe notificar a la representación legal los contratos temporales previstos en el artículo 15 del Estatuto cuando no exista obligación legal de entregar una copia básica de los mismos.

2. Igualdad y transparencia retributiva

A. Derecho individual a la información

Las personas trabajadoras pueden solicitar por escrito información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias de las personas que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosadas por sexo y expresadas en términos anuales y por hora.

La solicitud puede formularse una vez al año o cuando haya cambios que la justifiquen. La empresa debe responder en un plazo máximo de dos meses. También pueden solicitarse aclaraciones y el texto prevé un plazo de quince días para facilitarlas.

Este derecho puede ejercerse hasta un año después de la finalización de la relación laboral.

B. Criterios retributivos

Las empresas deben poner a disposición de la plantilla y de su representación legal, de manera comprensible y accesible, los criterios objetivos y neutros con respecto al género que utilizan para determinar las retribuciones y los niveles retributivos.

En las empresas de cincuenta personas trabajadoras o más, también deben facilitarse los criterios de progresión retributiva, si los hay.

C. Diferencias retributivas que exigen justificación

El registro retributivo debe incluir una justificación de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo cuando se alcancen los siguientes umbrales:

Plantilla	Diferencia entre medias
De 50 a 99 personas	25 % o más
100 personas o más	5 % o más

Superar estos porcentajes no implica automáticamente que exista discriminación, sino que activa la obligación de incorporar la justificación correspondiente al registro.

D. Información periódica sobre la brecha retributiva

El texto establece la obligación de facilitar información periódica sobre la brecha retributiva:

Plantilla	Periodicidad
250 personas o más	Anual
De 50 a 249 personas	Cada tres años
Menos de 50 personas	Sin esta obligación periódica específica

Cuando se constaten diferencias retributivas de género no justificadas por criterios objetivos y neutros, la empresa debe corregirlas en un plazo razonable que no puede superar los seis meses.

E. Comunicación de la propia retribución y protección de datos

Las personas trabajadoras pueden comunicar su propia retribución a efectos de hacer efectivo el principio de igualdad retributiva. Son nulas las cláusulas contractuales que impidan esta comunicación.

Esto no supone un derecho ilimitado a divulgar datos salariales personales de terceras personas. El tratamiento de la información debe respetar las exigencias de protección de datos, incluidas las medidas de minimización y control de acceso.

F. Registro y auditoría retributiva

Todas las empresas deben disponer de un registro retributivo que incluya a toda la plantilla, también al personal directivo y a los altos cargos. El registro debe recoger los datos retributivos desglosados por sexo y conforme al sistema de clasificación aplicable.

La representación legal debe ser consultada con una antelación mínima de diez días antes de elaborar o modificar el registro. El texto adjunto prevé conservar el registro y la documentación de soporte durante cuatro años.

Las auditorías retributivas deben incluir una valoración objetiva de los puestos de trabajo y un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas. Las auditorías incorporadas a planes de igualdad vigentes conservarán su validez y deberán adaptarse, como máximo, cuando finalice la vigencia del plan o cuando deba revisarse.

3. Transparencia en las ofertas de empleo

Las ofertas deben indicar la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo aplicable.

Las empresas y los agentes que intervengan en procesos de intermediación o colocación no pueden preguntar a las personas candidatas por su historial retributivo actual o anterior.

Los anuncios y las denominaciones de los puestos deben ser neutros con respecto al género y accesibles para las personas con discapacidad. Los procesos de selección, incluidos los automatizados o algorítmicos, deben respetar la igualdad y la no discriminación.

4. Infracciones y sanciones

El texto califica como **infracciones graves**, entre otras:

- El incumplimiento del deber de información sobre los elementos esenciales de la relación laboral.
- La falta de información sobre vacantes o de respuesta a las solicitudes correspondientes.
- El incumplimiento de las obligaciones del registro retributivo o de información a la Comisión de seguimiento.
- La falta de información exigible a las personas candidatas antes de la contratación.

Se califican como **muy graves**, entre otras conductas, las decisiones empresariales desfavorables adoptadas como represalia ante reclamaciones laborales y determinadas solicitudes de datos prohibidas o conductas discriminatorias en el acceso al empleo.

5. Contratación pública

Los pliegos deben incorporar previsiones para garantizar que las empresas contratistas y subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables de igualdad y transparencia retributiva, así como penalidades proporcionadas.

La resolución del contrato se prevé por incumplimientos graves en los supuestos establecidos, entre los que figuran la discriminación retributiva por razón de sexo acreditada mediante resolución administrativa o judicial firme, o el incumplimiento reiterado de obligaciones de transparencia, previamente requerido y no subsanado.

En estos supuestos, el procedimiento de resolución puede iniciarse de oficio o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista.

6. Entrada en vigor y régimen transitorio

El Real Decreto-ley entra en vigor el **19 de noviembre de 2026**, al día siguiente de la publicación indicada.

En cuanto a la primera remisión de información sobre la brecha retributiva:

- **Antes del 8 de junio de 2027:** empresas de 150 personas trabajadoras o más.
- **Antes del 8 de junio de 2031:** empresas de 50 a 149 personas trabajadoras.
- **Antes del 8 de junio de 2028:** primera remisión de la información prevista en el artículo 14.3.g) del Real Decreto 902/2020.

Para las relaciones laborales de duración inferior a cuatro semanas que estén vigentes al entrar en vigor la reforma, la empresa debe facilitar la información contractual que la persona trabajadora todavía no tenga en el plazo de **diez días hábiles desde la recepción de su solicitud**.

Las auditorías retributivas integradas en planes de igualdad vigentes mantienen su validez hasta que deban adaptarse, como máximo, al finalizar la vigencia del plan o cuando este deba revisarse.

Si necesitáis asesoramiento personalizado, no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

Referencias

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: 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.