Yolanda Valdeolivas

Transparencia laboral e igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Nota Jurídica sobre el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre (BOE, 18).

El RDL 38/2026 persigue dos objetivos principales, conectados pero independientes, fruto de la necesidad de transponer dos diferentes normas europeas: (i) mejorar la información y previsibilidad de las condiciones de trabajo completando la incorporación interna de la Directiva 2019/1152, de condiciones laborales transparentes y previsibles, transpuesta parcialmente por el reciente RD 723/2026 y(ii) prevenir la discriminación retributiva por sexo y reforzar su protección con transposición completa de la Directiva 2023/970, de igualdad retributiva y transparencia salarial. Justificada la urgencia propia de todo RDL en el retraso de la referida transposición, lo cierto es que este instrumento viene a permitir una recepción íntegra de sendos textos europeos requeridos de norma interna de rango legal, completando, pues, las originales normas reglamentarias. La dificultad de obtener durante esta legislatura la mayoría parlamentaria de leyes de transposición completa de esas Directivas explica la elaboración de reglamentos incapaces de recibir la totalidad de los mandatos europeos, ahora facilitada esa recepción con rango legal por el adelanto electoral.

El RDL reforma el Estatuto de los Trabajadores (ET), el RD 902/2020, la Ley de Empleo, el propio RD 723/2026 antes referido, la LISOS y la Ley de Contratos del Sector Público.

Las principales novedades en relación con el ET afectan a las siguientes cuestiones:

- Se refuerza la garantía de indemnidad, introduciéndose un nuevo derecho de los trabajadores en el art. 4 ET a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de sus derechos laborales, incluida la formulación de reclamaciones ante la empresa o el ejercicio de acciones o la iniciación de procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a exigir su cumplimiento, ya sea directamente o a través de la RLT, declarándose nulas las decisiones discriminatorias o desfavorables reactivas de la empresa (art. 17.1 ET).
- Se reconoce el deber de información empresarial sobre las condiciones laborales de todos los contratos, eliminando el umbral precedente de afectación a los solos contratos de duración superior a cuatro semanas. La información escrita sobre los elementos esenciales debe facilitarse a la persona trabajadora y RLT al inicio del contrato y cuando cambien las condiciones, si no consta en el contrato escrito (art. 8.5 ET).
- Sobre el contrato a tiempo parcial, se mantiene el preaviso de tres días, reducible por convenio, de las horas complementarias, pero se explicita el derecho a rechazarlas sin consecuencias desfavorables si se incumplen los requisitos, así como a conservar su retribución cuando la empresa las cancele total o parcialmente (art. 12.4 ET).
- Sobre el periodo de prueba, se mantienen los máximos generales de duración (seis meses para personal técnico titulado, dos para el resto y tres para personal no técnico titulado en empresas de menos de veinticinco personas), aunque esos plazos dejan de operar como límites supletorios, dado que una duración convencional superior requiere justificación en el propio convenio por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral. En los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses se fija un máximo de un mes, reducido proporcionalmente si la duración es inferior (art. 14 ET).

- En relación con el pluriempleo, se establece expresamente que la empresa no puede prohibir o limitar el trabajo para otras empresas ni dispensar trato desfavorable por ello, modulando los deberes de no concurrencia y plena dedicación, de suerte que las restricciones deben responder a causas objetivas de incompatibilidad, como salud y seguridad, confidencialidad o conflicto de intereses. Se conserva el pacto de plena dedicación con compensación económica (art. 21 ET).
- Se reconoce el derecho a solicitar (no a obtener la conversión automática) la transición a empleo más estable o previsible, reuniendo previsiones antes dispersas y ampliando su ejercicio: conversión entre jornada completa y parcial o aumento de jornada parcial; conversión temporal a indefinido, incluidos contratos formativos; conversión fijo-discontinuo a indefinido ordinario; y otros cambios dirigidos hacia una mayor previsibilidad, duración o estabilidad, si se acreditan seis meses de antigüedad. La empresa debe informar de vacantes y contestar motivadamente y por escrito en un mes, o tres meses en empresas de menos de diez trabajadores (art. 21 bis).
- En materia de igualdad retributiva por razón de sexo, se mantiene el umbral del 25% para justificar, por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, esa brecha salarial en empresas de cincuenta o más trabajadores, pero en las de cien o más se rebaja al 5%. Se reconoce además la divulgación de la propia retribución y se declaran nulas las cláusulas que la impidan (art. 28 ET).
- Se establece una prescripción especial para las acciones por vulneración de la igualdad y no discriminación retributiva de tres años desde que cese la discriminación, frente a la regla general precedente de un año (art. 59.3 ET).

Las modificaciones más importantes sobre el RD 902/2020 se refieren a:

- Sobre la transparencia retributiva y el deber de información, se obliga a hacer accesibles los criterios objetivos y neutros de fijación salarial y los niveles retributivos; desde cincuenta personas, también los de progresión, cuando exista. Se añade un derecho individual a conocer por escrito la retribución propia y las medias desglosadas por sexo de trabajos iguales o de igual valor, anuales y por hora, debiendo responderse como máximo en dos meses, y en quince días las aclaraciones por información incompleta o inexacta, con obligación de recordar este derecho anualmente, pudiendo solicitarse información sobre el periodo de servicios dentro del año siguiente al cese de un trabajador (arts. 3 y 10 RD).
- Se crea una nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (art. 14 RD).
- Se refuerza el detalle anual y por hora, la conservación del registro y sus soportes durante cuatro años y el análisis de los tres últimos años en la auditoría. Las diferencias injustificadas deben corregirse en un plazo razonable, no superior a seis meses. La auditoría se pone a disposición de la plantilla y la RLT y se notifica a la nueva Comisión de seguimiento, añadiéndose garantías de protección de datos (arts. 5, 6 y 8 y 15).
- Se obliga a proporcionar información institucional agregada a la Comisión sobre las brechas, en periodicidad diversa según tamaño de la empresa: entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores debe comunicarse información cada tres años; desde doscientos cincuenta trabajadores, esa información se remite anualmente. La Comisión recopila y publica determinados indicadores comparables (arts. 11 y 14 RD). El calendario inicial de comunicación de brechas se precisa en los plazos siguientes: antes del 8 de junio de 2027 para empresas de ciento cincuenta o más trabajadores; antes del 8 de junio de 2031 para las de cincuenta a ciento cuarenta y nueve (DT segunda RD).

En cuanto a la Ley de Empleo, LISOS y Ley de Contratos del Sector Público, las reformas incorporan, respectivamente:

- Nuevas reglas sobre el acceso al empleo, imponiendo que las ofertas incluyan la retribución inicial y el convenio aplicable, prohibiéndose preguntar por el historial retributivo actual o anterior. Los anuncios y denominaciones deben ser neutros y accesibles y se exige igualdad también en la selección automatizada o algorítmica. Frente a los principios generales precedentes, se introducen obligaciones específicas (nuevo art. 5.g).
- Mayor rigor del régimen de sanciones, pasando de leve a grave la falta de información esencial y tipificándose expresamente incumplimientos sobre vacantes y respuesta a solicitudes, registro retributivo e información a la Comisión.

- En la contratación pública, se exigen previsiones y sanciones en los pliegos y se añade una causa específica de resolución por incumplimiento grave de la igualdad retributiva: discriminación acreditada por resolución firme que afecte a personal ejecutor del contrato, o incumplimientos reiterados de transparencia previamente requeridos y no subsanados. No es automática, exigiéndose audiencia y valoración de la gravedad. La RLT puede instar el procedimiento.

La norma entra en vigor el 19 de noviembre de 2026, incorporándose algunas previsiones transitorias que afectan, de una parte, a las auditorías vigentes, cuya validez se conserva hasta su revisión o fin de vigencia, cuando deben adaptarse, sin que ello suponga una moratoria general para todas las nuevas obligaciones; de otra, a los contratos inferiores a cuatro semanas ya vigentes, donde el deber de información se establece en diez días hábiles desde la solicitud del trabajador, si aquella no estaba ya disponible.

En definitiva, la reforma universaliza la información contractual, limita la incertidumbre y convierte la transparencia salarial en obligaciones más concretas de información, justificación y corrección de desigualdades retributivas. Las empresas deben dar prioridad práctica a revisar sus sistemas de contratación y selección de personal, de gestión de vacantes, así como los registros y protocolos de información salarial, distinguiendo obligaciones inmediatas y calendarios diferidos que permiten una adaptación menos perentoria.

Contacto



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral, compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe

Barcelona
Brussels
Lisbon
London
Madrid

America

Bogotá
New York
Lima
Medellín
Mexico City
Monterrey

Asia

Abu Dhabi
Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 19 de noviembre de 2026 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca

Todo el contenido jurídico

DISPONIBLE EN Google Play

DISPONIBLE EN App Store

perezllorca.com

