Real Decreto-ley 39/2026:

Novedades en materia de condiciones laborales transparentes y transparencia retributiva



El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, publicado en el BOE el 18 de noviembre de 2026 (en adelante, «RDL 39/2026»), introduce cambios relevantes en el Estatuto de los Trabajadores ("ET"), el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre, la Ley 3/2023, de Empleo, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), el Real Decreto 723/2026, en materia de condiciones laborales transparentes y previsibles, así como la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

La reforma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, e incorpora la Directiva (UE) 2023/970, relativa a la transparencia retributiva y la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A continuación, resumimos sus principales novedades.

Información contractual y período de prueba

Se extiende a **todas las relaciones laborales**, con independencia de su duración, la obligación empresarial de informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y sus modificaciones. Esta información deberá facilitarse también a la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos reglamentariamente previstos.

En materia de **período de prueba**, se mantienen como límites generales 6 meses para personal técnico titulado y 2 meses para el resto, ampliables a tres meses en empresas de menos de 25 personas trabajadoras. En los contratos temporales de duración igual o superior a 6 meses, el límite será de 1 mes, con reducción proporcional en los de duración inferior. El convenio colectivo podrá establecer una duración superior únicamente cuando concurra una justificación específica.

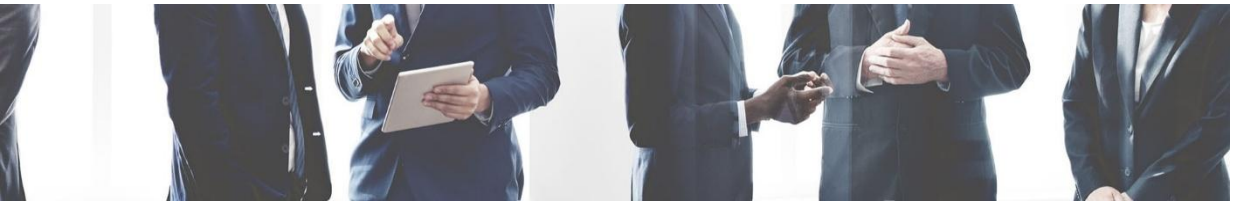
Respecto de las **horas complementarias**, la persona trabajadora podrá rechazarlas sin consecuencias desfavorables cuando no se respete el preaviso mínimo de 3 días (o el inferior previsto en convenio). Si la empresa cancela horas previamente programadas, deberá abonar la retribución correspondiente a las no realizadas.

La reforma también alcanza al ámbito de la contratación pública, **se modifica la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público**, reforzando las obligaciones de igualdad y transparencia retributiva de contratistas y subcontratistas, con la previsión de penalidades por incumplimiento e incluso la posibilidad de resolver el contrato público en supuestos graves de discriminación salarial o incumplimientos reiterados de transparencia retributiva.

Pluriempleo, estabilidad laboral y garantía de indemnidad

Se refuerza el derecho al **pluriempleo**: las empresas no podrán prohibir ni limitar sin causa objetiva la prestación de servicios para otros empleadores. Se admiten restricciones justificadas por motivos como seguridad, confidencialidad o conflictos de intereses, sin perjuicio de los pactos de plena dedicación compensados económicamente.

El nuevo **artículo 21 bis del ET** regula el derecho a solicitar el acceso a puestos vacantes que



ofrezcan mayor estabilidad o previsibilidad, incluidas determinadas conversiones contractuales. La empresa deberá responder de forma motivada y por escrito en 1 mes, o en 3 meses si su plantilla no supera las 10 personas trabajadoras. Para los supuestos generales de mejora de estabilidad se exige una antigüedad mínima de 6 meses.

Asimismo, se incorpora expresamente la **garantía de indemnidad** al ET, declarando nulas las decisiones empresariales que supongan represalias por reclamar o ejercitar derechos laborales, incluso mediante reclamaciones ante la propia empresa.

Transparencia en la selección y derecho de información salarial

En los **procesos de selección**, las ofertas de empleo deberán incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros respecto del género, y el convenio colectivo aplicable. Queda prohibido preguntar a las personas candidatas por su historial salarial y las ofertas y denominaciones de puestos deberán ser neutras respecto del género.

Las empresas deberán poner a disposición de la plantilla los **criterios para determinar la retribución y los niveles salariales**, con remisión a preceptos concretos del convenio colectivo cuando proceda. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras informarán también sobre los criterios de progresión retributiva, cuando exista.

Se reconoce el derecho a solicitar **información sobre la retribución individual y las retribuciones medias**, en cómputo anual y por hora de trabajo, desglosadas por sexo, correspondientes a trabajos iguales o de igual valor. La empresa tendrá un plazo máximo de 2 meses para contestar por escrito, deberá informar anualmente sobre este derecho y resolver en 15 días las solicitudes de aclaración de los datos facilitados.

Brecha salarial, registro y auditoría retributiva

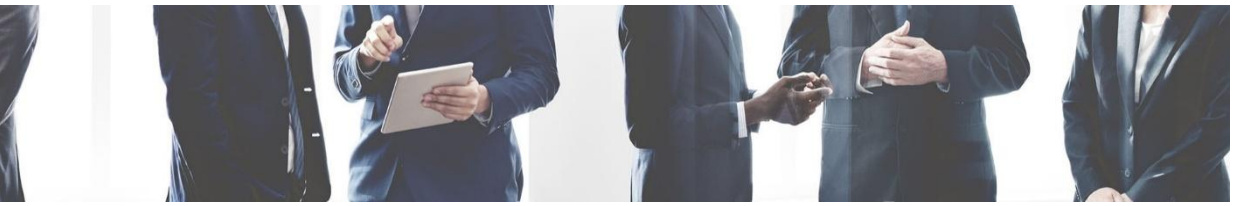
La principal novedad es la reducción del **umbral que obliga a justificar las diferencias retributivas del 25 % al 5 % en empresas de 100 o más personas trabajadoras**. En empresas de entre 50 y 99 personas trabajadoras se mantiene el 25 %. La superación del umbral exige incorporar al registro una justificación de que la diferencia responde a motivos ajenos al sexo, pero no determina por sí sola una discriminación.

Se refuerza el **registro retributivo**, que deberá reflejar las medias y medianas salariales con el desglose exigido y conservarse, junto con su documentación justificativa, durante 4 años. Las auditorías retributivas deberán analizar, como mínimo, los datos disponibles de los 3 últimos años e incorporar medidas correctoras cuando se detecten diferencias injustificadas.

Además, las empresas de **50 o más personas trabajadoras** deberán comunicar información sobre su brecha retributiva a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. La comunicación será anual en empresas de 250 o más personas trabajadoras y trienal para las de entre 50 y 249. Las diferencias injustificadas identificadas en este procedimiento deberán corregirse en un plazo máximo de 6 meses.

Régimen sancionador, entrada en vigor e impacto práctico

Se endurece el **régimen sancionador**: la falta de información contractual y los incumplimientos en materia de registro y comunicación retributiva se tipifican como infracciones graves, sancionables con multas de **751 a 7.500 euros**; mientras que las represalias empresariales contra quienes ejerciten sus derechos laborales constituyen infracciones muy graves, con multas de **7.501 a 225.018 euros**. Además, el plazo de prescripción de las acciones por discriminación retributiva se



establece en **3 años desde el cese de la situación discriminatoria**.

El RDL 39/2026 **entra en vigor el día 19 de noviembre de 2026**. No obstante, la primera comunicación de brecha salarial deberá efectuarse antes del día **8 de junio de 2027** para las empresas de 150 o más personas trabajadoras y antes del día **8 de junio de 2031** para las de entre 50 y 149. Las auditorías ya incorporadas a planes de igualdad vigentes conservarán su validez hasta su revisión o vencimiento.

En el caso de contratos de menos de 4 semanas que ya estén vigentes a la entrada en vigor de la norma, la información contractual que falte deberá entregarse en diez días hábiles desde su solicitud.

En definitiva, conviene **revisar las ofertas de empleo, los modelos contractuales, las políticas salariales y los registros y auditorías retributivas**, así como establecer procedimientos para responder a las nuevas solicitudes de información salarial y de acceso a puestos más estables.

Para más información puede contactar con:



Germán Martínez Ferrando
Socio Laboral
german.martinez@es.andersen.com



Carlos de la Torre García
Socio Laboral
carlos.delatorre@es.andersen.com