

Newsletter nº 5/2026 **24 de noviembre de 2026**

LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA QUE INTRODUCE EL RD-LEY 39/2026

El pasado 18 de noviembre de 2026, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, con el objetivo de completar la adaptación a las exigencias derivadas de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La introducción de este RD- ley 39/2026 hace que se modifiquen distintas normativas (ver tabla):

- El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

MATERIA	SITUACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
Información sobre la brecha retributiva de género. (nuevo art. 11 RD 902/2020; DT 2.ª RD 902/2020; nueva infracción del art. 7.16 LISOS)	No existía la obligación de comunicar la brecha retributiva a un organismo público. El RD-ley crea la Comisión que la recibe.	- Las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben comunicar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal (RLT). - La comunicación es anual si la empresa tiene 250 o más trabajadores y trienal si tiene entre 50 y 249.

		- La primera comunicación debe hacerse antes del 8 de junio de 2027 si la empresa tiene 150 o más trabajadores, y antes del 8 de junio de 2031 si tiene entre 50 y 149. - Incumplir el deber de informar a la Comisión es infracción grave.
Derecho individual a la información retributiva. (nuevo art. 10 RD 902/2020) **Nulidad de las cláusulas de confidencialidad salarial.** (art. 28.4 ET)	El acceso al registro salarial se canalizaba a través de la RLT. No había un derecho individual reforzado ni una prohibición expresa de los pactos de secreto salarial; esa prohibición es novedad del art.28.4.	- Cada trabajador puede pedir por escrito su retribución individual y las retribuciones medias, por sexo y por hora, de quienes hacen un trabajo igual o de igual valor. - La empresa debe responder en un plazo máximo de dos meses. - Además, los trabajadores pueden revelar su propia retribución, y son nulas las cláusulas que lo impidan.
Garantía de indemnidad. (arts. 4.2.h) y 17.1 ET; nueva infracción del art. 8.12 bis LISOS)	El ET no recogía la garantía de forma expresa.	- Se reconoce el derecho a no sufrir trato desfavorable ni represalias por reclamar derechos, ya sea ante la empresa, en vía administrativa o judicial, o a través de la RLT. - Son nulas las decisiones que reaccionen frente a esas reclamaciones. - Esas decisiones son infracción muy grave.
Periodo de prueba. (art. 14 ET)	Los límites de 6 meses (técnicos titulados) y 2 meses (resto) se aplicaban en defecto de convenio. En los contratos temporales de hasta 6 meses el límite era de 1 mes, salvo previsión del convenio.	- Los límites pasan a ser máximos imperativos. - El convenio solo puede superarlos si justifica la ampliación por la naturaleza del empleo, el interés del trabajador o la suspensión del contrato. - En contratos temporales de 6 meses o más, el máximo es de 1 mes. - En los de menos de 6 meses, el periodo se reduce proporcionalmente.

Registro retributivo. (art. 28.2 y 28.3 ET; arts. 5 y 6 RD 902/2020; nueva infracción del art. 7.15 LISOS)	El deber de justificación existía en empresas de 50 o más trabajadores con una diferencia del 25 % o más. El umbral del 5 % para empresas de 100 o más es nuevo. El incumplimiento del registro no tenía una infracción específica: la tipificación es nueva.	- En empresas de 100 o más trabajadores, una diferencia del 5 % o más obliga a justificar. - El registro debe incluir media y mediana, por año y por hora, y a todo el personal, incluidos directivos y altos cargos. - La RLT debe ser consultada con al menos diez días de antelación. - El registro se conserva cuatro años. - Su incumplimiento es infracción grave.
Transparencia retributiva antes de la contratación. (art. 5.g) y DA 12.ª Ley 3/2023; arts. 15.1 y 16.1.c) LISOS)	Ninguna norma obligaba a publicar el salario en las ofertas.	- Las ofertas deben indicar la retribución inicial y el convenio aplicable. - Se prohíbe preguntar por el historial salarial. - Las ofertas deben ser neutras en cuanto al género y accesibles, también cuando se usen algoritmos de selección. - La obligación se extiende al sector público. - No informar a los candidatos es infracción grave. - Solicitar datos prohibidos o discriminar en el acceso al empleo es infracción muy grave.
Prescripción de las acciones por discriminación retributiva. (art. 59.3 ET)	Se aplicaba el plazo general de un año del art. 59 ET.	- Estas acciones prescriben a los **tres años** desde que cesa la situación discriminatoria
Pluriempleo (art. 21.1 ET)	Se podía impedir trabajar para otros empleadores por concurrencia desleal o mediante un pacto de plena dedicación.	- La empresa no puede prohibir ni limitar el trabajo para otras empresas. - Solo caben restricciones por causas objetivas: salud y seguridad,

		confidencialidad, integridad del servicio público o conflicto de intereses. - Se mantiene el pacto de plena dedicación con compensación económica.
Transición a otra forma de empleo. (nuevo art. 21 bis ET; DA 30.ª ET; art. 7.11 LISOS)	Los derechos a conocer las vacantes y a pedir la conversión del contrato estaban dispersos en los arts. 12.4.e), 15.7 y 16.7 ET. El art. 15.7 no recogía el derecho a la conversión.	- Los trabajadores pueden pedir pasar a una vacante si eso supone convertir su contrato a tiempo parcial o completo, a indefinido, de fijo-discontinuo a ordinario, o pasar a un empleo más previsible si tienen 6 meses de antigüedad. - La empresa debe responder por escrito y de forma motivada en un mes, o en tres meses si tiene 10 trabajadores o menos. - También debe informar de las vacantes a la plantilla y a la RLT. - No hacerlo es infracción grave.
Contratación pública. (arts. 201, 211.1.j) y 212.1 LCSP)	No había una causa específica de resolución del contrato vinculada a la igualdad retributiva.	- Los pliegos deben incluir previsiones de cumplimiento y penalidades. - Es nueva causa de resolución la discriminación retributiva declarada en resolución firme o el incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia tras un requerimiento. - La resolución puede iniciarla el órgano de contratación o la RLT de la empresa contratista.
Información sobre los elementos esenciales del contrato. (art. 8.5 ET; art. 2.2 RD 723/2026; arts. 6 y 7.11 LISOS)	Solo se exigía en relaciones de al menos cuatro semanas, y su incumplimiento era infracción leve.	- La obligación se aplica a todas las relaciones, sea cual sea su duración, y la información también debe darse a la RLT. - Su incumplimiento pasa a ser infracción grave. - En relaciones vigentes de menos de cuatro semanas, la información debe entregarse en diez días hábiles desde que se solicite.



Auditoría retributiva. (art. 8 RD 902/2020; DT 1.ª del RD-ley)	Tenía un contenido más limitado y no se notificaba a ningún organismo.	- La auditoría debe analizar los últimos tres años, la retribución tras los permisos parentales y las medidas de conciliación. - El plan de corrección tiene un plazo máximo de seis meses. - La auditoría se notifica a la Comisión. - Las auditorías ya existentes deben adaptarse cuando venzan o se revisen.
Criterios retributivos y trabajo de igual valor. (arts. 2 bis, 3, 4 y 9 RD 902/2020)	Las definiciones y las obligaciones de información sobre criterios eran menos precisas.	- La empresa debe poner a disposición de la plantilla los criterios para fijar retribuciones y niveles, y los de progresión si tiene 50 o más trabajadores. - Esos criterios deben ser objetivos y neutros en cuanto al género (RD 902/2020).
Horas complementarias. (art. 12.5.d) ET)	Se exigía un preaviso de tres días, pero sin una consecuencia expresa si se incumplía.	- Si no se respeta el preaviso, el trabajador puede rechazar la tarea. - Si la empresa cancela las horas, el trabajador conserva el derecho a cobrarlas.
Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. (art. 14 RD 902/2020; DA 5.ª, 6.ª y 7.ª)	No existía.	- Se crea un órgano tripartito adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo. - Publicará datos comparables y recopilará datos sobre reclamaciones. - Se prevén medidas de apoyo a las pymes.
Reordenaciones técnicas y protección de datos. (arts. 12.4.e), 15.7 y 16.7 ET; art. 15 RD 902/2020; art. 7.13 LISOS)	La regulación estaba dispersa.	- Los derechos se concentran en el art. 21 bis. - Se exigen medidas RGPD de minimización y de control de acceso. - El incumplimiento de las obligaciones sobre planes de igualdad previstas en normas reglamentarias pasa a ser infracción grave.



Tras el análisis de la tabla reflejada con anterioridad, se puede afirmar que el RD-ley 39/2026 convierte la transparencia retributiva en una obligación exigible, supervisada y sancionable.

Además, el primer informe de brecha deberá presentarse antes del 8 de junio de 2027 en las empresas de 150 o más trabajadores. Conviene revisar sin demora los contratos y pactos de confidencialidad, los periodos de prueba, las políticas salariales y los procesos de selección.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico