Boletines oficiales

BOE
18/11/2026

Núm. 287

INFORMACIÓN CONTRACTUAL /NOVEDAD NORMATIVA/

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; 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; y 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.

El Gobierno refuerza la transparencia salarial, amplía los derechos de información de los trabajadores y endurece las sanciones por discriminación retributiva

El Real Decreto-ley 39/2026 introduce una importante reforma de la normativa laboral para completar la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, y (UE) 2023/970, sobre igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

La norma modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, la Ley de Empleo y el Real Decreto 723/2026. Asimismo, refuerza el régimen sancionador laboral e introduce nuevas exigencias para las empresas contratistas del sector público.

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se amplían las obligaciones empresariales de información contractual y transparencia salarial, se reconoce expresamente la garantía de indemnidad en el Estatuto de los Trabajadores y se introducen nuevos derechos para solicitar modalidades de empleo más estables y previsibles.
¿A quién afecta?	A todas las empresas con personal contratado, con obligaciones adicionales en materia de información retributiva para las empresas de 50 o más trabajadores. También afecta a las personas candidatas a un empleo, a las empresas contratistas del sector público y, en los términos de su normativa específica, al personal empleado público.
Qué hacer	Revisar los contratos, los procedimientos de selección, los registros salariales y los protocolos de información a la plantilla. Las empresas deberán prestar especial atención a los nuevos umbrales de justificación de diferencias salariales y al calendario de comunicación de datos sobre la brecha retributiva.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento

1. Objeto de la norma

La reforma persigue dos objetivos principales:

- **Garantizar mayor transparencia y previsibilidad en las relaciones laborales**, facilitando a los trabajadores información sobre sus condiciones de trabajo y promoviendo el acceso a empleos más estables.
- **Reforzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, mediante nuevas obligaciones de información, control y corrección de las diferencias salariales injustificadas.

2. Principales novedades

A. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

Información sobre las condiciones laborales (art. 1.Tres del RDL 39/2026, que modifica el art. 8.5 ET). Se elimina el requisito de duración mínima de cuatro semanas para exigir información escrita sobre los elementos esenciales del contrato. La obligación se extiende a todas las relaciones laborales, independientemente de su duración, y alcanza también a las modificaciones posteriores de las condiciones esenciales no recogidas en el contrato escrito.

Periodo de prueba (art. 1.Seis del RDL 39/2026, que modifica el art. 14 ET). Se establecen límites máximos de seis meses para técnicos titulados, dos meses para el resto de trabajadores y tres meses para estos últimos en empresas de menos de 25 trabajadores. Los convenios colectivos podrán establecer duraciones superiores únicamente cuando exista una justificación específica. En los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá superar un mes, reduciéndose proporcionalmente para los contratos de menor duración.

Transición a empleos más estables (art. 1.Once del RDL 39/2026, que introduce el nuevo art. 21 bis ET). Los trabajadores podrán solicitar la conversión de sus contratos a modalidades más estables o previsibles, incluyendo el paso de contratos temporales a indefinidos, de fijos-discontinuos a indefinidos ordinarios y las conversiones entre jornada parcial y completa.

La empresa deberá responder motivadamente y por escrito en un plazo máximo de un mes, ampliado a tres meses en empresas de hasta diez trabajadores. El derecho a solicitar el cambio no implica la obligación empresarial de concederlo.

Horas complementarias (art. 1.Cinco del RDL 39/2026, que modifica el art. 12.5.d) ET). Si se incumplen los requisitos de preaviso, el trabajador podrá rechazar las horas complementarias sin consecuencias desfavorables. Si la empresa cancela las horas previstas, el trabajador conservará el derecho a percibir su retribución.

Pluriempleo y garantía de indemnidad (art. 1.Uno, Nueve y Diez del RDL 39/2026, que modifican los arts. 4.2.h), 17.1 y 21.1 ET). Se prohíben las restricciones injustificadas al trabajo para otras empresas, salvo causas objetivas o pactos de plena dedicación compensados económicamente. Además, se reconoce expresamente la prohibición de represalias empresariales por reclamaciones laborales, incluidas las formuladas ante la propia empresa.

B. Nuevas obligaciones de transparencia retributiva

La reforma modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020.

Registro salarial y justificación de diferencias (art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.3 ET). Se mantienen las obligaciones de registro retributivo y se introducen umbrales diferenciados para justificar las diferencias entre las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Tamaño de la empresa	Diferencia salarial que exige justificación
Entre 50 y 99 trabajadores	25 % o más
100 o más trabajadores	5 % o más

Cuando se alcancen estos umbrales, la empresa deberá incorporar al registro una justificación basada en motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras. La existencia de una diferencia no determina, por sí sola, que exista discriminación.

Derecho individual de información salarial (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 10 del RD 902/2020). Los trabajadores podrán solicitar información sobre su propia retribución y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, correspondientes a puestos de trabajo iguales o de igual valor. La empresa deberá facilitarla por escrito en un plazo máximo de dos meses.

Asimismo, se declaran nulas las cláusulas contractuales que prohíban a los trabajadores divulgar información sobre su propia remuneración **(art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.4 ET).**

Obligaciones de comunicación de la brecha retributiva (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 11 del RD 902/2020). Las empresas de 50 o más trabajadores deberán facilitar información sobre las

diferencias salariales entre mujeres y hombres a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

La periodicidad dependerá del tamaño de la empresa:

- 250 o más trabajadores: anualmente.
- Entre 50 y 249 trabajadores: cada tres años.

Cuando se detecten diferencias retributivas no justificadas por criterios objetivos y neutros respecto del género, deberán corregirse en un plazo máximo de seis meses.

C. Transparencia salarial en los procesos de selección

(Art. 3.Uno del RDL 39/2026, que introduce la letra g) en el art. 5 de la Ley 3/2023, de Empleo).

La modificación de la Ley 3/2023, de Empleo, establece nuevas obligaciones para las empresas y los intermediarios laborales:

- Las ofertas de empleo deberán indicar la **retribución inicial del puesto de trabajo y el convenio colectivo aplicable.**
- Se prohíbe preguntar a los candidatos por sus salarios actuales o anteriores.
- Las ofertas y denominaciones de los puestos deberán ser neutras respecto del género.
- Los procesos de selección, incluidos los que utilicen sistemas algorítmicos, deberán respetar los principios de igualdad y no discriminación.

D. Refuerzo del régimen sancionador

(Disposición final primera del RDL 39/2026, que modifica los arts. 6, 7, 8, 15 y 16 de la LISOS).

Se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), introduciendo nuevas infracciones y agravando determinados incumplimientos.

Se consideran **infracciones graves** el incumplimiento del deber de información contractual, la falta de respuesta a solicitudes de transición a otras formas de empleo, las irregularidades en el registro retributivo y el incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión de transparencia retributiva **(DF 1.ª, apartados Uno a Cinco).**

Se tipifican como **infracciones muy graves** las represalias empresariales frente a reclamaciones laborales y las conductas discriminatorias en los procesos de selección, incluida la solicitud de datos prohibidos **(DF 1.ª, apartados Seis, Siete y Nueve).**

E. Contratación pública

(Disposición final segunda del RDL 39/2026, que modifica los arts. 201, 211.1 y 212.1 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público).

Se modifica la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, para reforzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

Los pliegos deberán incorporar previsiones sobre estas obligaciones y las penalidades correspondientes. Los incumplimientos graves podrán constituir causa de resolución contractual, especialmente cuando exista discriminación salarial acreditada o incumplimientos reiterados de transparencia retributiva.

F. Ampliación del plazo para reclamar por discriminación salarial

(Art. 1.Trece del RDL 39/2026, que modifica el art. 59.3 ET).

Se modifica el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un plazo de prescripción de **tres años para las acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación retributiva**, cuyo cómputo comenzará cuando cese la situación discriminatoria.

3. Ámbito de aplicación

La reforma afecta al conjunto de las empresas y trabajadores sujetos a la legislación laboral española, con obligaciones específicas en función del tamaño de la plantilla.

También alcanza a las empresas que intervienen en procesos de intermediación laboral, a los contratistas del sector público y al personal empleado público en los términos previstos en su legislación específica **(arts. 1 a 4 y disposiciones finales primera y segunda del RDL 39/2026).**

4. Entrada en vigor y régimen transitorio

(Disposición final séptima y disposiciones transitorias primera y segunda del RDL 39/2026).

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

No obstante, se establecen plazos específicos para determinadas obligaciones:

Obligación	Plazo	Referencia normativa
Primera comunicación de información sobre la brecha retributiva de empresas de 150 o más trabajadores	Antes del 8 de junio de 2027	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.a del RD 902/2020)
Primera comunicación de empresas de entre 50 y 149 trabajadores	Antes del 8 de junio de 2031	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.b del RD 902/2020)
Primera remisión de la información prevista en el art. 14.3.g) del RD 902/2020	Antes del 8 de junio de 2028	Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.2 del RD 902/2020)
Adaptación de auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad vigentes	Al finalizar su vigencia o cuando deban revisarse	DT 1.ª del RDL 39/2026
Información sobre contratos inferiores a cuatro semanas anteriores a la reforma y todavía vigentes	Diez días hábiles desde la solicitud del trabajador, si no dispone ya de ella	DT 2.ª del RDL 39/2026

En definitiva, el Real Decreto-ley 39/2026 supone una reforma relevante de las obligaciones empresariales en materia de información laboral e igualdad salarial. Destacan especialmente la exigencia de transparencia retributiva desde la selección de personal, el derecho de los trabajadores a conocer las remuneraciones medias de puestos equivalentes y el endurecimiento de los mecanismos de control y sanción frente a la discriminación salarial.