**19.11.2026**
*Ref. 56/2026-DJL*

# Nuevas obligaciones en materia de transparencia laboral e igualdad retributiva

LABORAL

El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, introduce importantes novedades en la normativa laboral española con un doble objetivo: reforzar la transparencia de las condiciones de trabajo y avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La reforma **completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152**, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, y **adapta nuestro ordenamiento a la Directiva (UE) 2023/970**, **sobre transparencia salarial e igualdad de retribución**. Su entrada en vigor tiene lugar hoy, 19 de noviembre de 2026.

Las modificaciones afectan principalmente al **Estatuto de los Trabajadores**, al **Reglamento de Igualdad Retributiva (RD 902/2020)**, a la **Ley de Empleo** y al régimen sancionador de la **LISOS**.

## 1. Refuerzo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Uno de los ejes de la reforma es reforzar el principio de igualdad retributiva del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las principales novedades destacan:

- Las empresas de **100 o más personas trabajadoras** deberán justificar en el registro retributivo las diferencias salariales iguales o superiores al **5 %** entre mujeres y hombres. Hasta ahora solo existía esta obligación cuando la diferencia alcanzaba el 25 %.
- Se declaran **nulas** las cláusulas contractuales que impidan a una persona trabajadora comunicar o compartir información sobre su propia retribución.
- Se amplía a **tres años** el plazo para reclamar judicialmente por discriminación salarial, contado desde que finalice la situación discriminatoria.

Asimismo, se reforma de manera profunda el RD 902/2020 para incorporar nuevas obligaciones de transparencia retributiva. Entre otras cuestiones:

- Se reconocen nuevos derechos de información sobre los criterios utilizados para fijar salarios y niveles retributivos.
- Las personas trabajadoras podrán solicitar información escrita sobre su salario y sobre las retribuciones medias, desagregadas por sexo, de quienes realicen un trabajo igual o de igual valor.

- Se amplían las exigencias relativas al registro retributivo y a las auditorías salariales de los planes de igualdad.
- Se crea una **Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva**, encargada de supervisar y evaluar el cumplimiento de estas medidas.

**2. Cambios en los procesos de selección y contratación**

La reforma incorpora el principio de **transparencia retributiva previa al empleo** mediante la modificación de la Ley 3/2023, de Empleo.

A partir de ahora:

- Las ofertas de empleo deberán indicar la **retribución inicial** del puesto.
- Los anuncios y denominaciones de puestos deberán redactarse de forma **neutra desde la perspectiva de género**.
- La información deberá facilitarse en formatos accesibles para personas con discapacidad.
- Las empresas no podrán solicitar a las candidatas o candidatos información sobre su **historial salarial.**

Estas obligaciones también serán aplicables al empleo público.

**3. Refuerzo de los derechos de información de las personas trabajadoras**

Para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, se amplían significativamente las obligaciones informativas de las empresas.

La principal novedad es que la información sobre los elementos esenciales de la relación laboral deberá facilitarse a **todas las personas trabajadoras**, con independencia de la duración de su contrato. Desaparece, por tanto, el límite de cuatro semanas que había sido introducido recientemente por el RD 723/2026.

Además, la representación legal de las personas trabajadoras deberá recibir también esta información cuando resulte procedente.

**4. Derecho a acceder a vacantes más estables o previsibles**

Se incorpora al Estatuto de los Trabajadores un nuevo artículo 21 bis que regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar el acceso a formas de empleo más estables o previsibles.

Entre otros supuestos, podrá solicitarse:

- El paso de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa.
- La conversión de contratos temporales o formativos en indefinidos.

- La transformación de contratos fijos-discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.
- Cualquier cambio que permita acceder a condiciones de empleo más estables o previsibles.

Las empresas deberán valorar estas solicitudes y responder por escrito y de forma motivada en un plazo máximo de un mes (o tres meses en empresas de hasta diez personas trabajadoras).

**5. Período de prueba: nuevos límites en la contratación laboral**

La reforma modifica el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para reforzar el carácter proporcional del período de prueba.

Aunque se mantienen los límites generales actualmente vigentes, se limita expresamente su duración en los contratos de duración determinada: el período de prueba no podrá superar un mes en los contratos de seis meses o más y deberá reducirse proporcionalmente cuando la duración del contrato sea inferior.

**6. Nuevas garantías frente a represalias y para el empleo concurrente**

La reforma incorpora expresamente al Estatuto de los Trabajadores la denominada **garantía de indemnidad,** reconociendo el derecho a no sufrir represalias por reclamar o ejercer derechos laborales y declarando nulas las decisiones empresariales adoptadas con esa finalidad.

Además, se refuerza la posibilidad de prestar servicios para varias empresas simultáneamente, de manera que solo podrán imponerse limitaciones cuando existan causas objetivas justificadas, como conflictos de intereses, confidencialidad o protección de la seguridad y salud.

**7. Mayor régimen de control y sanción**

La efectividad de estas medidas se refuerza mediante modificaciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Entre otras cuestiones, pasan a calificarse como infracciones graves los incumplimientos relacionados con la información sobre los elementos esenciales del contrato, las nuevas obligaciones de transparencia retributiva, los registros salariales o el derecho de acceso a vacantes más estables. Asimismo, se tipifican expresamente como infracciones muy graves las represalias empresariales frente al ejercicio de derechos laborales.

**Conclusión**

La reforma introduce nuevas obligaciones y exigencias para las empresas en ámbitos especialmente relevantes de la gestión laboral, como la transparencia retributiva, los procesos de selección, la información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

En este contexto, y dada la amplitud de las modificaciones y las distintas normas afectadas, resulta conveniente que las empresas revisen sus procedimientos internos, políticas retributivas y prácticas de gestión de personal, con el fin de adaptarlos a las nuevas exigencias normativas y prevenir posibles riesgos de incumplimiento.