	REDACCIÓN ANTERIOR	MODIFICACIÓN RDL 39/2026
Estatuto de los Trabajadores		
Art. 4.2.h)	Otros derechos derivados del contrato de trabajo.	Se incorpora el derecho a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de derechos laborales.
Art. 8.5	Información sobre elementos esenciales del contrato solo si la relación laboral dura más de 4 semanas.	Se elimina el requisito de duración superior a cuatro semanas: toda persona trabajadora debe recibir información de los elementos esenciales de la relación laboral y también la representación legal.
Art. 12.4.e) dos últimos párrafos	Información a los trabajadores a tiempo parcial sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa.	Se traslada al nuevo art. 21 bis.
Art. 12.5.d)	Preaviso para horas complementarias, pero sin consecuencias por incumplimiento.	Derecho a rechazar tareas asignadas sin cumplir el preaviso en horas complementarias en tiempo parcial y a cobrar las horas canceladas por la empresa.
Art. 14	En defecto de pacto en convenio: Periodo de prueba: - 6 meses técnicos titulados y 2 meses demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. - temporales no superiores a 6 meses: 1 mes.	Periodo de prueba: - 6 meses técnicos titulados y 2 meses demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados - temporales de 6 o más meses: 1 mes y reducción proporcional en temporales inferiores a 6 meses. El convenio podrá ampliar estos límites por causas justificadas.

Art. 15.7	Información a los trabajadores con contratos temporales sobre vacantes en puestos permanentes.	Se traslada al nuevo art. 21 bis.
Art. 16.7	Información a los trabajadores fijos discontinuos sobre vacantes de carácter fijo ordinario.	Se traslada al nuevo art. 21 bis.
Art. 17.1	Nulidad de cláusulas discriminatorias.	Añade nulidad de decisiones empresariales que supongan trato desfavorable por el ejercicio de reclamaciones ante la empresa, acciones administrativas o judiciales dirigidas a exigir el cumplimiento de derechos laborales.
Art. 21.1	Restricciones a la prestación laboral para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica.	Solo restricciones basadas en causas objetivas (salud, seguridad, confidencialidad, etc.).
Art. 21 bis (nuevo)	No existía.	Derecho a solicitar el paso a empleos más estables. Plazos y procedimiento.
Art. 28	Igualdad de remuneración por razón de sexo, registro salarial y justificación de las diferencias del 25%.	Refuerza el derecho individual de información retributiva. Establece la nulidad de cláusulas que impidan divulgar la propia retribución. Obligación de justificar en el registro salarial las diferencias salariales del 25% o más o de al menos el 5% en empresas de más de 100 trabajadores.
Art. 59.3	Prescripción general de 1 año.	Acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación retributiva prescriben a los 3 años desde el cese de la situación discriminatoria.

Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva		
Art. 1	Objeto: igualdad retributiva.	Refuerza la fundamentación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Art. 2 bis (nuevo)	No existía.	Define los conceptos de retribución, progresión retributiva, nivel retributivo y brecha retributiva de género.
Art. 3	Principio de transparencia retributiva.	Amplía instrumentos y criterios de transparencia y acceso a información. Obligación de las empresas de poner a disposición de los trabajadores y de la RLT los criterios que determinan la retribución, los niveles retributivos y, en su caso, la progresión retributiva y de manera actualizada.
Art. 4	Igual retribución por trabajo de igual valor.	Detalla criterios y factores para valorar puestos de trabajo.
Art. 5	Registro retributivo.	Detalla el desglose por sexo del cómputo anual y por hora de trabajo de las medias y medianas de la retribución por grupo profesional, nivel retributivo, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable. Se establece una obligación de conservar tanto el registro como los datos que sirvan de soporte a su elaboración durante un plazo de 4 años.
Art. 6	Registro en empresas con auditoría retributiva.	Debe incluir la justificación establecida en el artículo 28.3 ET cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25% o en un 5% en empresas de más de 100 trabajadores.
Art. 8	Auditoría retributiva.	Amplía diagnóstico, identificación y análisis de las diferencias retributivas.

		Prevé la obligación de determinar junto con la RLT las razones de las diferencias salariales. La falta de acuerdo no exime a la empresa de su obligación de elaborar la auditoría y justificar las diferencias, haciendo constar las discrepancias que se produzca. El plan de actuación y el sistema de seguimiento será objeto de consulta a la RLT.
Art. 9	Valoración en convenios colectivos.	Refuerza criterios de igualdad y neutralidad de género.
Art. 10 (nuevo)	No existía.	Derecho de las personas trabajadoras a solicitar una vez al año la información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias desglosadas por sexo de los grupos o niveles retributivos de las personas que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. La empresa tiene un plazo máximo de dos meses para facilitar la información solicitada. Este derecho puede ser ejercido por quienes hubieran dejado de prestar servicios en la empresa siempre que la solicitud se formule en el plazo de un año desde la fecha del cese. Obligación de las empresas de informar a todo su personal una vez al año de este derecho de información.
Art. 11 (nuevo)	No existía.	Las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben comunicar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la RLT, la información relativa a la brecha de género. Las empresas de 250 o más personas trabajadoras facilitarán esta información anualmente, las

		de entre 50 y 249 personas trabajadoras cada tres años. La empresa facilitará la información relativa a la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada por conceptos retributivos a todas las personas trabajadoras y a su representación legal. Se podrá requerir a la empresa para que ponga a disposición de la plantilla y de la RLT en un plazo máximo de dos meses la información anterior correspondiente a los cuatro años anteriores, así como la información complementaria y metodologías utilizadas. Cuando se constate la existencia de diferencias retributivas no justificadas, la empresa deberá corregirlas en el plazo máximo de seis meses.
Art. 14 (nuevo)	No existía.	Crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.
Art. 15 (nuevo)	No existía.	Refuerza la protección relativa al tratamiento de datos personales.
Disposición adicional sexta	No existía.	Se prevé la adopción de medidas de acompañamiento para pymes consistentes en apoyo técnico, asesoramiento y formación.
Disposición adicional séptima	No existían.	Remisión anual de datos estadísticos nacionales por el INE a Eurostat para el cálculo de la brecha de género.
Disposición transitoria segunda	No existía.	La remisión por parte de las empresas de la información sobre la brecha retributiva de género establecida en el artículo 11 se realizará por primera vez: - Antes del 8-6-2027, las empresas de 150 o más personas trabajadoras.

		- Antes del 8-6-2031, las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.
Ley 3/2023, de Empleo		
Art. 5	No exigía transparencia retributiva previa al empleo.	Nueva letra g): las ofertas de empleo deben incluir retribución inicial, ser neutras en género, con formato accesible para las personas con discapacidad y no preguntar por historial salarial.
Real Decreto 723/2026, de información sobre condiciones de trabajo		
Capítulo II	Capítulo II, información elementos esenciales del contrato, solo aplicable a relaciones laborales de cierta duración.	Se aplica el Capítulo II a todas las relaciones laborales, independientemente de su duración.
Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social		
Art. 6	Falta de información sobre elementos esenciales: infracción leve.	Pasa a ser infracción grave.
Art. 7.11	No informar sobre vacantes: infracción leve.	Pasa a ser infracción grave, incluye incumplimientos del art. 21 bis ET.
Art. 7.13	Incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad.	Se incluyen las obligaciones derivadas de normativa reglamentaria y convenios colectivos.
Art. 7.15-16 (nuevos)	No existía.	Incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo y de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva: infracción grave.
Art. 8.12	Infracción muy grave: Discriminación en condiciones de trabajo.	Redacción simplificada.
Art. 8.12 bis (nuevo)	No existía.	Infracción muy grave por represalias ante reclamaciones en la empresa o acciones judiciales o administrativas para exigir el cumplimiento de derechos laborales.
Art. 15.1	No facilitar información previa a la celebración del contrato: infracción leve.	Pasa a ser infracción grave.

Art. 16.1.c)	Solicitud de datos prohibidos en procesos de intermediación o colocación y discriminación en acceso al empleo.	Redacción unificada en una sola letra y ampliada: infracción muy grave.
Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público		
Art. 201	No exigía control específico sobre igualdad retributiva.	Los órganos de contratación deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva y de las obligaciones de transparencia retributiva durante la ejecución de los contratos y concesiones públicas. Los pliegos establecerán previsiones para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones y las penalidades correspondientes, incluida la posibilidad de resolución del contrato por incumplimientos graves o reiterados.
Art. 211.1	No recogía causa específica de resolución por discriminación retributiva.	Se añaden como causas de resolución del contrato la acreditación de existencia de discriminación retributiva por razón de sexo que afecte a las personas trabajadoras que participen en la ejecución del contrato y el incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva exigibles al contratista.
Art. 212.1	No preveía procedimiento específico.	El procedimiento de resolución del contrato por incumplimiento de las obligaciones relativas a la igualdad retributiva podrá iniciarse de oficio por el órgano de contratación o a instancia de la representación legal de los trabajadores.