NOTA INFORMATIVA 18/11/2026

REAL DECRETO-LEY 39/2026: TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

El Real Decreto-ley 39/2026 completa la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152 y 2023/970 y modifica, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020, la Ley de Empleo, la LISOS y la Ley de Contratos del Sector Público.

La reforma obliga a revisar los procesos de selección y contratación, los criterios salariales, el registro y la auditoría retributiva, la gestión de vacantes y los procedimientos internos de respuesta a la plantilla.

Las diez claves

- Las ofertas de empleo deberán indicar la retribución inicial y el convenio colectivo aplicable.
- Queda prohibido preguntar a las personas candidatas por su historial retributivo.
- Se amplía la información escrita sobre las condiciones esenciales del contrato a todas las relaciones laborales, con independencia de su duración.
- Se modifican los límites del periodo de prueba, especialmente en contratos temporales.
- La plantilla podrá solicitar el acceso a vacantes que ofrezcan mayor estabilidad o previsibilidad.
- Las empresas deberán informar sobre los criterios utilizados para fijar salarios y niveles retributivos.
- La plantilla podrá solicitar información individual y comparativa sobre retribuciones.
- Se refuerzan el registro retributivo y las auditorías salariales.
- Las empresas de 50 o más personas deberán reportar información sobre brecha retributiva.
- Se endurece el régimen sancionador y se refuerza la protección frente a represalias.

1. Selección, contratación y estabilidad en el empleo

Ofertas de empleo y procesos de selección

- Las ofertas deberán incluir la retribución inicial del puesto y el convenio colectivo aplicable, sobre la base de criterios objetivos y neutros respecto del género.
- No podrá solicitarse información sobre las retribuciones actuales o anteriores de la persona candidata.
- Los anuncios y las denominaciones de puestos deberán ser neutros respecto del género y accesibles para personas con discapacidad.
- Estas garantías también se aplican cuando se utilicen procedimientos automatizados o sistemas algorítmicos.

Impacto inmediato: conviene revisar plantillas de ofertas, formularios, guiones de entrevista, instrucciones a proveedores de selección y configuraciones de plataformas de reclutamiento.

Información sobre las condiciones de trabajo

- La empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal sobre los elementos esenciales de la relación laboral que no figuren en el contrato, tanto al inicio como cuando se modifiquen. La obligación se extiende a todos los contratos, con independencia de su duración.
- En relaciones inferiores a cuatro semanas ya vigentes, la información deberá facilitarse en diez días hábiles desde la solicitud, si la persona trabajadora no dispone de ella.

Periodo de prueba

- **Personal técnico titulado:** máximo de 6 meses.
- **Resto de personas trabajadoras:** máximo de 2 meses.
- **Personal no técnico en empresas de menos de 25 personas:** máximo de 3 meses.
- **Contratos temporales de duración igual o superior a 6 meses:** máximo de 1 mes.
- **Contratos temporales de duración inferior a 6 meses:** reducción proporcional del periodo de prueba.
- Los convenios podrán establecer una duración superior cuando exista una justificación específica. Sigue siendo nulo el periodo de prueba si la persona ya desempeñó anteriormente las mismas funciones en la empresa.

Transición a formas de empleo más estables

La plantilla podrá solicitar puestos vacantes que impliquen, entre otros supuestos, pasar de tiempo parcial a completo, ampliar jornada, convertir contratos temporales en indefinidos o acceder a condiciones más previsibles. La empresa deberá responder por escrito y de forma motivada en un mes, o en tres meses si tiene diez o menos personas trabajadoras.

2. Transparencia e igualdad retributiva

Criterios salariales y derecho de información

- Todas las empresas deberán poner a disposición de la plantilla y de su representación legal los criterios objetivos y neutros utilizados para determinar las retribuciones y los niveles salariales. Las empresas de 50 o más personas deberán informar también sobre los criterios de progresión retributiva, cuando exista.
- Una vez al año, o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, las personas trabajadoras podrán solicitar información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, de quienes realicen el mismo trabajo o uno de igual valor.
- La empresa deberá contestar por escrito en un plazo máximo de dos meses.
- Las aclaraciones sobre información inexacta o incompleta deberán responderse en quince días.
- Al menos una vez al año, la empresa informará a toda la plantilla de este derecho y de cómo ejercerlo.
- Serán nulas las cláusulas que impidan revelar la propia retribución.

Registro retributivo

- Todas las empresas deberán mantener un registro de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Deberá incluir medias y medianas, anuales y por hora, desglosadas por sexo, clasificación profesional y concepto retributivo.
- Consulta previa a la representación legal con al menos diez días de antelación.
- Conservación del registro y de su documentación de soporte durante cuatro años.
- Justificación de diferencias desde el 25 % en empresas de 50 a 99 personas, y desde el 5 % en empresas de 100 o más.

Auditoría y corrección de desigualdades

La auditoría deberá analizar, como mínimo, los tres últimos años. Si detecta diferencias no justificadas por criterios objetivos y neutros, la empresa deberá aprobar un plan con objetivos, responsables, actuaciones y calendario. Las desigualdades deberán corregirse en un plazo máximo de seis meses.

Información sobre brecha retributiva

- Plantilla de 250 o más personas trabajadoras: información anual, con primera remisión antes del 8 de junio de 2027.
- Plantilla de 150 a 249 personas trabajadoras: información cada tres años, con primera remisión antes del 8 de junio de 2027.
- Plantilla de 50 a 149 personas trabajadoras: información cada tres años, con primera remisión antes del 8 de junio de 2031.

3. Otras novedades relevantes

- **Garantía de indemnidad:** se reconoce expresamente el derecho a no sufrir perjuicios o represalias por reclamar derechos laborales.
- **Pluriempleo:** solo podrán establecerse restricciones objetivas por salud y seguridad, confidencialidad, integridad del servicio público o conflicto de intereses, sin perjuicio de pactos compensados de plena dedicación.
- **Horas complementarias:** preaviso mínimo general de tres días; si la empresa cancela las horas, se mantiene el derecho a su retribución.
- **Prescripción:** las acciones por discriminación retributiva prescribirán a los tres años desde que cese la situación discriminatoria.
- **Contratación pública:** los pliegos deberán incluir garantías y penalidades; los incumplimientos graves o reiterados pueden provocar la resolución del contrato.

Checklist prioritario para las empresas

Prioridad inmediata:

- Actualizar las ofertas de empleo, los formularios y los guiones de entrevista, eliminando las preguntas sobre el historial salarial.
- Revisar los contratos y, en particular, las cláusulas relativas al periodo de prueba, la exclusividad y la confidencialidad salarial.

En los próximos 30 días:

- Implantar procedimientos para gestionar las vacantes, las solicitudes de mayor estabilidad y las peticiones de información salarial.

En el próximo trimestre:

- Revisar los criterios salariales, el registro retributivo y la documentación justificativa.
- Actualizar la auditoría retributiva y preparar las obligaciones de información aplicables según el tamaño de la plantilla.

Más información:

Síguenos en Linkedin

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.

Paseo de la Castellana, 93B

28046 – MADRID

Av. Diagonal, 640, 6ª Planta

08017 - BARCELONA

Consulta sin compromiso:
Tel. +34 91 330 57 25
everfive@everfive.es