# Notas legales



Laboral / Noviembre 2026

## Nuevas obligaciones en transparencia salarial y condiciones de trabajo

El 18 de noviembre el BOE publicó el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, que refuerza la transparencia retributiva y la previsibilidad de las relaciones laborales. Este RDL ha entrado en vigor el 19 de noviembre, sin perjuicio de sus reglas transitorias.

A continuación, desgranamos las claves del RDL 39/2026 para las empresas:

- **Selección de personal**. Las ofertas deberán incluir la retribución inicial, basada en criterios objetivos y neutros respecto del género, y el convenio colectivo aplicable. Se prohíbe preguntar por el historial salarial actual o anterior. Los anuncios y las denominaciones de puestos deberán ser neutros y accesibles para personas con discapacidad. La no discriminación deberá garantizarse también en procesos automatizados o con sistemas algorítmicos.
- **Información salarial**. La plantilla podrá solicitar información escrita sobre su retribución y las retribuciones medias por sexo de quienes realicen el mismo trabajo o uno de igual valor, en cómputo anual y por hora y desglosadas por conceptos. La solicitud podrá formularse una vez al año o ante cambios que lo justifiquen. La respuesta deberá facilitarse en un máximo de dos meses desde la recepción de la primera solicitud; las aclaraciones por información inexacta o incompleta, en quince días desde la recepción de la solicitud de aclaración, respetando aquel límite global. La empresa deberá informar anualmente de este derecho y su procedimiento. También podrán solicitarla quienes hayan cesado, dentro del año siguiente al cese y respecto de su periodo de servicios. La empresa podrá exigir que la información relativa a otras personas se utilice exclusivamente para ejercer el derecho a la igualdad retributiva, respetando en todo caso las garantías de protección de datos, minimización y control de acceso. Son nulas las cláusulas que impidan divulgar la propia retribución.
- **Criterios retributivos**. Las empresas deberán poner a disposición de la plantilla y su representación legal criterios objetivos y neutros para determinar retribuciones y niveles, de forma comprensible, accesible y actualizada. Si están fijados en convenio, deberá remitirse expresamente a sus preceptos; las mejoras voluntarias exigirán información directa. Las



**AVISO LEGAL:** Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.

empresas de 50 o más personas informarán además sobre los criterios de progresión retributiva, cuando esté prevista.

- **Registros y auditorías**. Todas las empresas deberán disponer de registro retributivo, con medias y medianas anuales y por hora, desglosadas por sexo y conceptos, y conservarlo junto con sus soportes durante cuatro años. La posibilidad de identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona no impedirá el derecho de información de la representación legal, sin perjuicio de sus obligaciones de confidencialidad y de las garantías de protección de datos. En empresas de 100 o más personas, deberá justificarse una diferencia entre promedios retributivos por sexo de al menos el 5 %; para las de 50 a 99, el umbral es del 25 %. Estos umbrales no legitiman diferencias discriminatorias inferiores. Las auditorías deberán analizar la información disponible de los últimos tres años y prever la corrección de desigualdades injustificadas en un máximo de seis meses. También deberán corregirse en ese plazo las detectadas mediante la información sobre brecha. La auditoría se pondrá a disposición de la plantilla, su representación legal y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, notificando a esta su realización.
- **Contratos y organización**. La obligación de información escrita sobre los elementos esenciales de la relación laboral se extiende a todas las relaciones laborales, cualquiera que sea su duración. La empresa deberá facilitarla a la persona trabajadora y a su representación legal, tanto al iniciarse la relación como cuando se modifiquen dichos elementos, en los términos y plazos reglamentarios, siempre que no figuren en el contrato formalizado por escrito. Para las horas complementarias pactadas, deberá concretarse el día y la hora con tres días de preaviso, salvo plazo inferior previsto en convenio. Si se incumplen estos requisitos, podrán rechazarse sin consecuencias desfavorables; si la empresa las cancela total o parcialmente, se mantendrá el derecho a su retribución.
- **Periodo de prueba y empleo en paralelo**. Los límites serán de seis meses para personal técnico titulado y dos para el resto, o tres para este último en empresas de menos de 25 personas. En contratos temporales de seis meses o más, el máximo será de un mes, con reducción proporcional para los inferiores. Solo cabrá una duración superior justificada en el propio convenio colectivo por las causas legalmente previstas. No podrá prohibirse ni limitarse trabajar para otras empresas, ni dispensarse un trato desfavorable por ello, salvo restricciones por causas objetivas, sin perjuicio de pactos de plena dedicación con compensación económica.
- **Vacantes y reclamaciones**. La empresa deberá informar a la plantilla y su representación legal de las vacantes que permitan las transiciones previstas legalmente. Las solicitudes deberán recibir respuesta motivada y escrita en un mes, o tres meses si la plantilla no supera diez personas. La antigüedad mínima de seis meses se exige para el supuesto residual de acceso a condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad, no para todas las conversiones. Se refuerza la nulidad de las represalias por reclamar derechos laborales, también ante la propia empresa. Las acciones por discriminación retributiva prescribirán a los tres años desde que cese la discriminación.



**AVISO LEGAL:** Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.

- **Mayor exposición al incumplimiento**. Se tipifican como graves los incumplimientos de información laboral y sobre vacantes, registro retributivo, información a la Comisión e información previa al empleo; las represalias y la solicitud de datos prohibidos en selección se tipifican como muy graves. En contratación pública, se prevén penalidades y posible resolución por incumplimiento grave cuando exista discriminación retributiva acreditada por resolución firme que afecte al personal adscrito al contrato, o incumplimientos reiterados de transparencia previamente requeridos y no subsanados, con audiencia y valoración de las circunstancias.

## Calendario y prioridades

La primera información sobre brecha retributiva deberá facilitarse a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal, antes del 8 de junio de 2027 por empresas de 150 o más personas, y antes del 8 de junio de 2031 por las de 50 a 149. La periodicidad será anual para empresas de 250 o más personas, respecto del año anterior, y trienal para las de 50 a 249, respecto de los tres años anteriores. La información por categorías, grupos o puestos de igual valor se facilitará también a la plantilla y su representación legal. Las auditorías integradas en planes de igualdad vigentes conservarán su validez y deberán adaptarse, como máximo, al finalizar su vigencia o cuando deban revisarse. Para relaciones inferiores a cuatro semanas vigentes a la entrada en vigor, la información contractual que no obre ya en poder de la persona trabajadora se facilitará en diez días hábiles desde su solicitud.



**Prioridad inmediata**: revisar ofertas y entrevistas; modelos contractuales, periodos de prueba y pactos de exclusividad; criterios y registros retributivos; y procedimientos de información, respuesta y conservación documental. Implantar controles de acceso y minimización de datos y preparar el calendario de adaptación y comunicación aplicable según el tamaño de la plantilla.

## Contacta con nuestro equipo



Elena Rubio
Socia del Área de Laboral
elena.rubio@todanelo.com
+34 917 002 100



Carlos Piera
Socio del Área de Laboral
carlos.piera@todanelo.com
+34 93 363 40 00

**AVISO LEGAL:** Este documento tiene como propósito exclusivo la divulgación de su contenido. No constituye asesoramiento de ningún tipo y, por tanto, no puede considerarse como tal ni debe servir de base para la toma de decisiones. Si no deseas recibir nuestras alertas, por favor, contacta con nosotros a través de este enlace.