Gabriel Ruiz Abogados

RUIZ SERVER ASESORES

CIRCULAR PRINCIPALES NOVEDADES DEL RD-LEY 39/2026 (DERECHOS LABORALES, OBLIGACIONES CONTRACTUALES, IGUALDAD RETRIBUTIVA Y CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES)

Este real decreto-ley entrará en vigor el 19 de noviembre de 2026 y establece determinados períodos transitorios para la aplicación de algunas de las novedades o modificaciones aprobadas.

- La persona trabajadora tiene derecho a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o **reclamación de sus derechos laborales**.

- Declara la nulidad de las órdenes de discriminar y las decisiones adoptadas por la empresa que **supongan un trato desfavorable** para las personas trabajadoras como consecuencia de una reclamación formulada **ante** la empresa o del ejercicio de una acción administrativa o judicial dirigida a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

- Se considera infracción muy grave las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción

administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de los derechos reconocidos por la normativa laboral.

- **Suprime el requisito** de que la relación laboral **tenga una duración mínima de cuatro semanas** a efectos de la obligación de **informar sobre los elementos esenciales de la relación laboral**. extendiendo el deber empresarial de informar sobre los elementos esenciales de la relación laboral a todas las personas trabajadoras, con independencia de su duración.

La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora **y a su representación legal**, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, **tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos**, siempre que estos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Se establece un régimen transitorio para el cumplimiento del deber de información sobre los elementos esenciales de las relaciones laborales de **duración inferior a 4 semanas** que se encontrasen vigentes a 19/11/2026: la información deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora en **el** plazo de diez días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, siempre que no obrara ya en su poder.

- En el caso de que **se incumpla** el plazo de preaviso o de información sobre el día y hora de realización de las horas complementarias del **contrato a tiempo parcial**, la persona trabajadora tendrá **derecho a rechazar la tarea** asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas, la persona trabajadora conservará el **derecho a la retribución** correspondiente a las horas no realizadas.

- Establece los **límites máximos de duración del periodo de prueba** que solo podrán ampliarse por convenio colectivo en determinados supuestos justificados**.**

La duración del período de prueba no podrá superar los 6 meses para técnicos y técnicas tituladas, los 2 meses para las demás personas trabajadoras, los 3 meses para las que no sean técnicas tituladas en empresas menos 25 personas trabajadoras, y 1 mes en los contratos de trabajo de duración determinada igual o superior a 6 meses, **con reducción proporcional cuando su duración sea inferior a 6 meses.**

El convenio colectivo podrá **justificar una duración superior por** la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

- **La empresa no podrá prohibir ni limitar** la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación. **Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en** causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.

- El nuevo **artículo 21 bis** del Estatuto de los Trabajadores sobre la **transición a otra forma de empleo**, recoge de manera más sistemática y amplía los **derechos de información sobre vacantes y los derechos a solicitar la conversión** del contrato de trabajo. Además, determina su aplicación al personal empleado público con sus particularidades.

- Refuerza el **principio de igualdad y no discriminación en materia retributiva.** Destaca:

La reducción del umbral de la obligación de incluir en el registro salarial la justificación de que determinadas diferencias retributivas responden a motivos no relacionados con el sexo para las **empresas de 100 o más personas**

trabajadoras: la citada justificación deberá incluirse en el Registro cuando la diferencia entre promedios de uno u otro sexo sea de, **al menos, el 5%.** Para las empresas de 50 a 99 trabajadores el promedio de las retribuciones de un sexo deberá ser superior a la del otro en un 25% o más, como hasta ahora, para obligar a justificar.

Reconoce el **derecho** de las personas trabajadoras a **comunicar o revelar información sobre su propia retribución** a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. **Las cláusulas** contractuales que impidan a las personas trabajadoras la divulgación de información sobre su retribución **se entenderán nulas y sin efecto**s.

El plazo de prescripción de las acciones relativas a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva será de tres años contados desde el momento en que cese la situación discriminatoria.

- **Se introducen novedades en materia de transparencia retributiva y de registro retributivo con la modificación del RD 902/2020.** Destaca:

En relación con el principio de transparencia retributiva, las empresas pondrán a disposición de su personal y de su representación legal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, **los criterios que utilizan para determinar**: la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales, con las reglas que se establecen.

Además, las empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán poner a disposición información sobre los criterios de **progresión retributiva**, de estar prevista su aplicación, y en los términos dispuestos, en su caso, en el convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo.

Como novedad en el contenido del **registro retributivo** de cada empresa establece que deberán establecerse, convenientemente desglosadas por sexo,

la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido, **tanto en cómputo anual como por hora de trabajo,** por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, **nivel retributivo**, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, las empresas tendrán la **nueva obligación de conservar** el **registro retributivo**, así como la documentación y los datos que sirvan de soporte a su elaboración durante un plazo de cuatro años.

En lo que se refiere a la **auditoría retributiva** proporcionará la información precisa para, en primer lugar, realizar un diagnóstico de la situación retributiva mediante la valoración de los puestos de trabajo y **la identificación y el análisis de las diferencias retributivas** (con el contenido mínimo que establece el RD); y, en segundo lugar, establecer las medidas que corrijan las desigualdades injustificadas, si estas han sido detectadas.

La empresa pondrá la auditoría retributiva a disposición de **las personas trabajadoras y de su representación legal.** De igual forma, la empresa pondrá a disposición y notificará su realización a **la Comisión** para el seguimiento de la transparencia retributiva.

Establece un **régimen transitorio** de **adaptación de las auditorías retributivas.** Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes a 19/11/2026 deberán adaptarse a las modificaciones introducidas por el RD-Ley, a más tardar, cuando concluya su periodo de vigencia o cuando deban ser revisados, conservando hasta entonces su validez.

- **Regula el derecho de información de las personas trabajadoras en materia retributiva,** garantizándoles el derecho a solicitar y recibir por escrito información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, de los grupos, categorías o niveles retributivos, de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

- **Se establece la nueva obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de facilitar información sobre la brecha retributiva de género** a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas con 250 o más personas trabajadoras facilitarán la información anualmente, y las empresas de entre 50 y 249 personas trabajadoras la facilitarán cada 3 años.

La nueva obligación de información sobre la brecha retributiva de género establecida en el artículo 11 se realizará, por primera vez:

Antes del 08/06/2027*, respecto de las empresas que ocupen a 150 personas trabajadoras o más.*

Antes del 08/06/2031*, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.*

- En base al **principio de transparencia retributiva previa al empleo** que se incluye en la Ley 3/2023 del Empleo, las ofertas de empleo deberán incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo que resulte de aplicación. Además, no se podrán hacer a las personas solicitantes preguntas sobre su historial retributivo. Los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo deben ser neutros con respecto al género. Este principio extiende su aplicación al personal **empleado público**, en los términos previstos en la normativa reguladora de dicho personal.

- Se establecen **nuevas infracciones laborales y en materia de empleo** para reforzar el cumplimiento de las nuevas obligaciones empresariales. Destaca:

la infracción grave por el incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo, en los términos establecidos legal o reglamentariamente.

La infracción grave por el incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

la infracción grave por no facilitar a las personas solicitantes de empleo, con carácter previo a la celebración del contrato de trabajo, la información exigida legal o reglamentariamente