NOVEDADES LABORALES Y RETRIBUTIVAS

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre · Cuadro comparativo de las principales modificaciones normativas

Publicación: BOE de 18 de noviembre de 2026 | Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2026 | Alcance: contratación, condiciones de trabajo, igualdad salarial, inspección y contratación pública.

01 · Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Art. 4.2.h) y 17.1	Protección general frente a conductas discriminatorias.	Protección frente a perjuicios y represalias por reclamar derechos laborales. Nulidad de las decisiones empresariales que las impliquen.
Art. 8.5	Deber de información sobre condiciones esenciales para relaciones de duración superior a cuatro semanas.	Información sobre condiciones esenciales del contrato para todas las relaciones laborales, con independencia de su duración.
Art. 12.4.e), 15.7 y 16.7	Reglas dispersas sobre comunicación de vacantes a personal parcial, temporal y fijo discontinuo.	La información sobre vacantes se integra en el nuevo artículo 21 bis.
Art. 12.5.d)	Regulación del preaviso de horas complementarias.	Derecho a rechazar horas complementarias sin el preaviso exigido y a cobrar las canceladas por la empresa.
Art. 14	Límites del período de prueba según categoría y duración contractual.	Nuevo régimen del período de prueba en contratos temporales, con reducción proporcional si duran menos de seis meses.
Art. 21.1	Limitación de actividad para varios empleadores en los supuestos legalmente previstos.	Las restricciones al trabajo para otros empleadores deberán justificarse por causas objetivas.
Art. 21 bis (nuevo)	Derechos de información y conversión regulados en distintos artículos.	Derecho a solicitar puestos más estables y previsibles; procedimiento de información y respuesta.
Art. 28 y 59.3	Igualdad retributiva, registro salarial y prescripción general de acciones laborales.	Mayor transparencia salarial y nulidad de las cláusulas que prohíban divulgar el salario propio. Prescripción de tres años para acciones por discriminación retributiva.

02 · Igualdad y transparencia retributiva · RD 902/2020

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Arts. 1, 2 bis y 3	Principio general de igualdad y transparencia retributiva.	Nuevas definiciones retributivas y acceso a criterios salariales, niveles y progresión retributiva.
Art. 4	Igual retribución por trabajo de igual valor.	Se precisan los criterios de valoración de puestos de igual valor y neutralidad de género.
Art. 5	Registro retributivo de toda la plantilla.	Registro salarial con medias y medianas por sexo, anuales y por hora. Conservación durante cuatro años.
Art. 6	Contenido adicional del registro en empresas con auditoría.	Justificación de diferencias retributivas del 25 %, o del 5 % en empresas de más de 100 trabajadores.
Arts. 8 y 9	Auditoría salarial y neutralidad de la valoración en convenios.	Se amplía el análisis de la auditoría retributiva y la participación de la representación legal.
Art. 10 (nuevo)	No existía un derecho específico con este alcance y procedimiento.	Solicitud anual de información salarial; respuesta en dos meses e información anual a la plantilla sobre este derecho.
Art. 11 (nuevo)	No existía esta remisión periódica a la Comisión.	Comunicación de la brecha salarial desde 50 trabajadores: anual con 250 o más y trienal de 50 a 249.
Arts. 14 y 15; disp. adic. sexta	Sin comisión de seguimiento específica ni estas medidas de apoyo.	Nueva Comisión de seguimiento; medidas de protección de datos y apoyo técnico a pymes.

03 · Acceso al empleo y condiciones contractuales

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Ley 3/2023, art. 5.g)	Sin obligación general de incorporar la retribución inicial en las ofertas de empleo.	Las ofertas deben indicar retribución inicial y convenio aplicable; lenguaje neutro y accesible. Se prohíbe preguntar por el historial salarial.
RD 723/2026, art. 2.2	El capítulo de información sobre condiciones esenciales tenía un ámbito limitado por duración.	La información sobre condiciones esenciales se extiende a todas las relaciones laborales.

04 · Infracciones y sanciones · LISOS (RDL 5/2000)

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Arts. 6 y 7.11	Determinados incumplimientos de información tenían tratamiento de infracción leve.	Pasan a infracción grave determinados incumplimientos de información contractual y sobre vacantes.

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Art. 7.13, 7.15 y 7.16	Previsión de infracciones relativas a igualdad, sin nuevos tipos específicos.	Se amplían las infracciones en igualdad y se tipifican como graves incumplimientos del registro y de la información retributiva.
Arts. 8.12 y 8.12 bis	Infracción muy grave por discriminación en condiciones de trabajo.	Se tipifican como muy graves las represalias por reclamaciones de derechos laborales.
Arts. 15.1 y 16.1.c)	Incumplimientos vinculados a información precontractual y datos prohibidos.	Se refuerza el régimen sancionador: información precontractual como infracción grave y petición de datos prohibidos/discriminación en acceso como muy grave.

05 · Contratación pública · Ley 9/2017

ARTÍCULO	SITUACIÓN ANTERIOR	NOVEDAD NORMATIVA
Art. 201	Control general de obligaciones laborales en la ejecución del contrato.	Control de igualdad y transparencia salarial en contratos públicos, con penalidades en los pliegos.
Arts. 211.1 y 212.1	No existían estas causas y reglas específicas de resolución.	La discriminación salarial y el incumplimiento reiterado pueden justificar la resolución de contratos públicos.

06 · Fechas y régimen transitorio

19 noviembre 2026	Entrada en vigor general del Real Decreto-ley 39/2026.
Antes del 8 junio 2027	Primera remisión de información de brecha retributiva para empresas de 150 o más personas trabajadoras.
Antes del 8 junio 2031	Primera remisión para empresas de 50 a 149 personas trabajadoras.
Adaptación de auditorías vigentes	Las auditorías incluidas en planes de igualdad vigentes se adaptarán al concluir su vigencia o al ser revisadas; conservan validez hasta entonces.
Contratos breves anteriores	Para relaciones inferiores a cuatro semanas ya vigentes, la información pendiente se facilita en diez días hábiles desde la solicitud de la persona trabajadora.

Fuente normativa: BOE-A-2026-24121, Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24121

Nota: Documento divulgativo de síntesis, elaborado a partir del cuadro facilitado y contrastado con la disposición publicada en el BOE. La aplicación concreta requiere comprobar el articulado íntegro, el convenio colectivo y las circunstancias de cada empresa.

fedeto
CEOE CEPYME PYMES Y AUTÓNOMOS
SOMOS EMPRESARIOS
Talavera de la Reina
Quintanar de la Orden
Illescas
Madridejos
Toledo