PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA LABORAL, TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y CONTRATACIÓN

El BOE de 18 de noviembre de 2026 ha publicado el **Real Decreto-ley 39/2026**, que introduce importantes modificaciones en la normativa laboral, especialmente en materia de condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, igualdad y transparencia retributiva, contratación y régimen sancionador. La reforma afecta, entre otras disposiciones, al **Estatuto de los Trabajadores, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva, la Ley de Empleo y la Ley de Contratos del Sector Público**.

1. MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Protección frente a represalias (arts. 4.2 y 17.1)

Se refuerza la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier trato desfavorable o represalia derivada del ejercicio o reclamación de sus derechos laborales, tanto ante la empresa como a través de procedimientos administrativos o judiciales. Las decisiones empresariales contrarias a esta garantía serán nulas.

Información sobre las condiciones laborales (art. 8.5)

Se extiende a todas las relaciones laborales, independientemente de su duración, la obligación de informar sobre los elementos esenciales del contrato y sus modificaciones, cuando no figuren en el contrato escrito. Esta información también deberá facilitarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

Horas complementarias en contratos a tiempo parcial (art. 12.5.d)

Se refuerza la obligación de respetar el preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca otro inferior. Su incumplimiento permite a la persona trabajadora rechazar las horas complementarias sin consecuencias desfavorables. Asimismo, cuando la empresa cancele horas complementarias previamente previstas, deberá abonar la retribución correspondiente.

Periodo de prueba (art. 14)

Se modifican los límites aplicables al periodo de prueba, estableciéndose:

- Técnicos titulados: máximo de seis meses.
- Resto de trabajadores: máximo de dos meses, con el límite específico de tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores.
- Contratos temporales de seis meses o más: máximo de un mes.
- Contratos temporales inferiores a seis meses: reducción proporcional de dicho periodo.

Los convenios colectivos podrán establecer duraciones superiores cuando concurran las causas justificadas legalmente previstas.

Derecho a solicitar empleos más estables (nuevo art. 21 bis)

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar puestos vacantes que permitan mejorar la estabilidad, duración o previsibilidad de su relación laboral. Las empresas deberán informar de las vacantes y responder motivadamente y por escrito a las solicitudes en los siguientes plazos:

- Un mes, con carácter general.
- Tres meses, en empresas de hasta diez trabajadores.

Limitaciones al empleo simultáneo (art. 21.1)

Las empresas únicamente podrán limitar la prestación de servicios para otros empleadores cuando existan causas objetivas justificadas, como razones de seguridad, confidencialidad o conflictos de intereses, sin perjuicio de los pactos de plena dedicación legalmente previstos.

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA LABORAL, TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y CONTRATACIÓN

2. NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

La modificación del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 902/2020 refuerza las obligaciones empresariales de transparencia salarial y prevención de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

Información sobre los criterios salariales

Las empresas deberán facilitar a las personas trabajadoras y a su representación legal información comprensible sobre los criterios objetivos y neutros respecto al género utilizados para determinar las retribuciones y los niveles salariales.

En empresas de 50 o más trabajadores, esta información también comprenderá los criterios de progresión retributiva.

Registro retributivo

Se amplía el contenido del registro salarial, obligatorio para todas las empresas, incorporando información desglosada por sexo sobre medias y medianas retributivas, tanto en cómputo anual como por hora trabajada.

El registro y los datos utilizados para su elaboración deberán conservarse durante cuatro años.

Asimismo, deberán justificarse las diferencias salariales entre mujeres y hombres cuando alcancen:

- El 25 % o más en empresas de 50 a 99 trabajadores.
- El 5 % o más en empresas de 100 o más trabajadores.

Derecho individual de información salarial

Las personas trabajadoras podrán solicitar información sobre sus retribuciones y las retribuciones medias, desglosadas por sexo, correspondientes a puestos de igual valor.

La empresa deberá facilitarla en un plazo máximo de dos meses e informar anualmente a la plantilla de la existencia de este derecho.

También podrá ejercitarse durante el año siguiente a la extinción de la relación laboral.

Auditorías retributivas

Se amplían los requisitos de las auditorías salariales, reforzando la identificación, análisis y justificación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Las empresas deberán establecer medidas correctoras frente a desigualdades no justificadas, con un plazo máximo de seis meses, así como mecanismos de seguimiento y evaluación.

Plazo para reclamar por discriminación salarial

Se amplía a tres años el plazo de prescripción de las acciones por discriminación retributiva, contado desde el cese de la situación discriminatoria.

3. INFORMACIÓN SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Las empresas de 50 o más trabajadores deberán comunicar información sobre la brecha retributiva de género a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. La periodicidad de esta obligación dependerá del tamaño de la empresa:

- **250 o más trabajadores:** anualmente.
- **Entre 50 y 249 trabajadores:** cada tres años.

Primera comunicación obligatoria:

- Empresas de 150 o más trabajadores: antes del **8 de junio de 2027**.
- Empresas de 50 a 149 trabajadores: antes del **8 de junio de 2031**.

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA LABORAL, TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y CONTRATACIÓN

4. NUEVAS OBLIGACIONES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Se modifica la Ley 3/2023, de Empleo, introduciendo nuevas exigencias de transparencia en los procesos de selección y contratación.

Las principales novedades son:

- Obligación de informar de la retribución inicial del puesto y del convenio colectivo aplicable.
- Utilización de denominaciones y criterios neutros respecto al género en las ofertas de empleo.
- Prohibición de solicitar información sobre los salarios actuales o anteriores de las personas candidatas.
- Garantía de accesibilidad de las ofertas para las personas con discapacidad.

5. MODIFICACIONES DEL RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES (LISOS)

La reforma amplía las conductas sancionables y refuerza la responsabilidad empresarial.

Se consideran infracciones graves, entre otras:

- El incumplimiento de las obligaciones de información sobre las condiciones esenciales del contrato.
- La falta de información sobre vacantes y los incumplimientos del nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores.
- El incumplimiento de las obligaciones relativas al registro retributivo.
- La falta de comunicación de la información sobre brecha salarial exigida legalmente.
- El incumplimiento de las obligaciones de información previa a la contratación.

Se consideran infracciones muy graves:

- Las represalias contra personas trabajadoras que reclamen sus derechos laborales.
- Determinadas conductas discriminatorias en el acceso al empleo, incluida la solicitud de información prohibida durante los procesos de selección.

Asimismo, se refuerza el régimen de infracciones relacionado con los planes y medidas de igualdad.

6. NUEVAS EXIGENCIAS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Se modifica la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, para reforzar el control del cumplimiento de las obligaciones de igualdad y transparencia retributiva por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

Los pliegos de contratación deberán incorporar previsiones para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones y establecer las penalidades correspondientes.

Los incumplimientos graves o reiterados podrán constituir causa de resolución del contrato público en los términos legalmente previstos.

El Real Decreto-ley 39/2026 entra en vigor el ***19 de noviembre de 2026****, sin perjuicio de los plazos transitorios establecidos para determinadas obligaciones (comunicación de información sobre la brecha retributiva de género).*