Ayuntamiento de Murcia

PLAN DE EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

UPTA Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos - Delegación de Murcia -

REAL DECRETO-LEY 39/2026 SOBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES E IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

JEFATURA DEL ESTADO



18 de septiembre de 2026

RESUMEN

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES E IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Objeto y finalidad

Fortalecer las condiciones laborales transparentes y previsibles y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

Completa la adaptación de la normativa a las exigencias derivadas de la Unión Europea.

Refuerza el derecho de información de las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de la prestación laboral, la extensión del derecho de información a todas las relaciones laborales con independencia de su duración y se reconoce la posibilidad de solicitar formas de empleo más estables y previsibles que permitan mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Esta norma **amplía los instrumentos de registro y auditoría retributivos** mejorando la detección de la brecha retributiva de género y fortalece los mecanismos de reparación frente a la discriminación retributiva además de reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a tratos desfavorables o represalias derivados del ejercicio de los derechos laborales.

Además, se crea la **Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva**, a la que se le atribuyen funciones de asistencia y cooperación con las autoridades competentes.

La reforma **extiende las exigencias de transparencia retributiva a la fase de acceso al empleo**, con el fin de prevenir posibles situaciones de discriminación en la empleabilidad y contribuir a reducir las brechas estructurales de género.

Para garantizar el cumplimiento de la nueva norma, se **actualiza el régimen sancionador** en el orden social para tipificar los incumplimientos en materia de condiciones laborales transparentes e igualdad retributiva.

Por tanto, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios que se utilizan para determinar las retribuciones y los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales. Además, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán informar de los criterios de progresividad retributiva.

CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

La norma permite que las personas trabajadoras conozcan con detalle a qué se comprometen cuando firman un contrato laboral y, por tanto, sepan cuándo deben prestar sus servicios, desterrando la incertidumbre y permitiendo ordenar la vida de las personas trabajadoras.

Para cumplir estos objetivos, **se extiende el derecho de información a todos los contratos**, eliminando la referencia a los superiores a cuatro semanas que estaba vigente hasta ahora.

Horas complementarias en los trabajos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial tendrán derecho a retribución pese a la cancelación de horas complementarias. Las personas trabajadoras tendrán derecho a mantener la retribución pactada en caso de que se cancele una tarea ya convocada.

También tendrán derecho a rechazar tareas cuando la empresa no respete el preaviso previsto por la ley o por el convenio colectivo aplicable o si no se concreta el día y hora en las que han de realizarlas.

Periodo de prueba

Será de un **máximo de 6 meses**, solo ampliable por convenio, justificando las causas, bien sea por la naturaleza del empleo, la necesidad de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar, por ejemplo, en casos de ERTE, permisos por nacimiento o incapacidad temporal, entre otros.

En los contratos de 6 meses el periodo de prueba será de un máximo de 1 mes y en los de tiempo inferior se reducirá este periodo proporcionalmente.

Empleo en paralelo

Las empresas no podrán prohibir ni limitar, salvo por causas objetivas, que las personas trabajadoras presten servicios en otras empresas salvo pacto de plena dedicación con compensación económica.

Transición en el empleo

Se reconoce el derecho tanto a recibir información como a solicitar la conversión del contrato y de un nuevo puesto de trabajo con condiciones más estables y previsibles. Se define de forma clara y única qué se entiende por transición a otra forma de empleo.

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Transparencia retributiva e igualdad en el acceso al empleo

Las **ofertas de empleo** deberán incluir la retribución o el nivel retributivo iniciales del puesto, basados en **criterios objetivos y neutros** con respecto al género, así como el **convenio colectivo** que resulte de aplicación.

Las empresas y los agentes públicos o privados que intervengan en cualquier proceso de intermediación o colocación no podrán hacer a las personas solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

Los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo deben ser neutros con respecto al género, para asegurar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Derecho legal de información salarial

Se reconoce como **nuevo derecho individual el de información retributiva** y se declaran nulas las cláusulas contractuales que impidan a la persona divulgar información sobre su propia retribución.

Información sobre retribuciones

Las personas trabajadoras tendrán el derecho a solicitar y recibir por escrito, en el plazo máximo de 2 meses, información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, en los grupos, categorías o niveles retributivos de las personas trabajadoras que realicen su mismo trabajo o uno de igual valor.

Refuerzo de la protección frente a represalias

Se establece por primera vez la garantía de indemnidad expresa: ninguna persona puede sufrir represalia o trato desfavorable como consecuencia del ejercicio de defensa de los derechos laborales.

RÉGIMEN SANCIONADOR

La carencia de información a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato deja de considerarse una infracción leve, para estar tipificada como una infracción grave.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad será considerado como infracción grave.

Las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable como reacción ante una reclamación extrajudicial o judicial efectuada por la persona trabajadora en el ejercicio de sus derechos laborales, se considerará infracción muy grave para blindar la garantía de indemnidad.

Se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación de facilitar a las personas solicitantes de empleo la información exigida por la normativa aplicable.

Por último, se considera como infracción muy grave la solicitud de datos prohibidos por la normativa o datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, así como aquellas decisiones constitutivas de discriminación para el acceso al empleo.

ADAPTACIÓN DE LOS REGISTROS Y DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS (DT 1ª)

Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley deberán adaptarse a las modificaciones introducidas por el mismo, a más tardar, cuando concluya su periodo de vigencia o cuando deban ser revisados, conservando hasta entonces su validez.

ENTRADA EN VIGOR (DF 7ª)

19/11/2026

MÁS INFORMACIÓN

info.murcia@upta.es

www.uptamurcia.es