Clifford Chance

BRIEFING



Condiciones de trabajo y transparencia retributiva: nuevas obligaciones para las empresas

Claves del Real Decreto-ley 39/2026

23 de noviembre de 2026

El RDL 39/2026 introduce nuevas obligaciones empresariales en materia de condiciones de trabajo y transparencia retributiva, y refuerza la tutela judicial y el régimen sancionador. Las empresas deberán revisar sus procedimientos de contratación, información y gestión retributiva para adaptarlos a las nuevas exigencias, atendiendo a los plazos transitorios previstos y sin perjuicio de la necesaria convalidación parlamentaria de la norma.

Cuestiones clave

1. El RDL ya está en vigor y exige adaptar los procedimientos empresariales, con plazos transitorios y pendiente de convalidación.
2. Se refuerza la información sobre las condiciones de empleo y la previsibilidad de la jornada, junto con nuevos derechos para solicitar cambios de contrato o jornada.
3. La transparencia salarial comienza en la selección, con información sobre la retribución inicial en las ofertas y la prohibición de preguntar por el historial retributivo.
4. Se amplía el acceso de la plantilla y sus representantes a los criterios y datos salariales, al tiempo que se refuerzan las obligaciones de registro y auditoría retributiva.
5. Las empresas de 50 o más empleados deberán comunicar indicadores de brecha retributiva, mientras que las auditorías deberán incorporar planes para corregir diferencias injustificadas en seis meses.
6. Se refuerza la protección frente a represalias, se amplía a tres años el plazo para reclamar por discriminación retributiva y se introducen nuevas infracciones.

Entrada en vigor

El RDL entró en vigor el 19 de noviembre de 2026. No obstante, las siguientes medidas tienen un régimen transitorio:

- La adaptación de las auditorías retributivas debe hacerse cuando acabe la vigencia del plan de igualdad o deba revisarse la auditoría; y
- Informe sobre brecha retributiva a notificar a la Comisión: el plazo es (i) 8 de junio de 2027 para empresas de 150 o más personas trabajadoras; y (ii) 8 de junio de 2031 para las empresas de entre 50 y 149 empleados.

No obstante, el RDL debe ser convalidado por la diputación permanente del Congreso (probablemente, a lo largo de la próxima semana). En caso de no ser convalidado, decaería su vigencia.

Principales novedades

Condiciones de trabajo transparentes y previsibles

- La empresa debe informar por escrito tanto a la persona trabajadora como a los representantes legales de los trabajadores ("**RLT**") sobre los elementos esenciales del contrato, al inicio y cada vez que se modifiquen. Anteriormente dicha obligación solo aplicaba respecto de las personas trabajadoras en contratos de duración superior a 4 semanas.
- Período de prueba: se mantiene la duración máxima anteriormente establecida (6 meses para técnicos titulados y dos meses para el resto, salvo en empresas de menos de 25 personas trabajadoras, donde el plazo es de tres meses para quien no sea técnico titulado). Estos límites solo se pueden superar si el convenio colectivo lo establece y justifica. En contratos de duración determinada superior a 6 meses, el período de prueba no puede superar 1 mes, y se reduce proporcionalmente en contratos de duración inferior.
- Contratos a tiempo parcial: las horas complementarias deberán ser objeto de un preaviso de, al menos, 3 días; si no se respeta dicho preaviso, el trabajador puede rechazar su realización sin consecuencias perjudiciales. Si la empresa cancela las horas propuestas, el trabajador mantiene el derecho a la retribución por dichas horas no realizadas.
- Pluriempleo: en ausencia de pacto de exclusividad, la limitación de la posibilidad de trabajar para otras empresas se reduce a supuestos de incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.
- Derecho de transición a una nueva forma de empleado: se regula este nuevo derecho en virtud del cual las personas trabajadoras podrán solicitar a su empresa (i) pasar de tiempo completo a parcial y viceversa, o un aumento de jornada si es personal a tiempo parcial; (ii) pasar de contrato temporal o formativo a indefinido, incluido el fijo-discontinuo; (ii) pasar de fijo-discontinuo a indefinido ordinario; y (iv) cualquier otro cambio que dé más previsibilidad, duración o estabilidad, siempre que se cuente con seis meses de antigüedad. La empresa deberá dar una respuesta motivada y por escrito a cada solicitud en el plazo de 1 mes (3 meses si la plantilla tiene menos de 10 personas trabajadoras). Además, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a la

RLT de los puestos vacantes existentes que permitan ejercer este derecho.

- Protección frente a las represalias: se amplía la garantía de indemnidad, incluyendo también cualquier decisión empresarial adoptada frente reclamaciones ante la propia empresa o las formuladas ante la RLT.

Transparencia retributiva

- **Transparencia previa al empleo**
  - Se establece el principio de transparencia retributiva previa al empleo. Las ofertas de empleo deben incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo aplicable.
  - Las empresas que intervengan en procesos de intermediación o colocación no pueden preguntar a las personas candidatas por su historial retributivo, actual o anterior.
  - Los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos deben ser neutros con respecto al género y ofrecerse en formato accesible para las personas con discapacidad.
- **Durante la relación laboral**
  - La obligación de pagar la misma retribución por trabajo de igual valor se amplía al "mismo trabajo".
  - La valoración de puestos debe incluir también criterios de neutralidad con respecto al género.
  - Obligaciones para todas las empresas:
    - La empresa deberá poner a disposición de la plantilla y de la RLT los criterios objetivos y neutros que usa para fijar retribuciones y niveles. Si están en el convenio, bastará remitir a sus preceptos concretos; si no lo están, o se trata de mejoras voluntarias, habrá que facilitarlos directamente, actualizados y en formato accesible.
    - Registro retributivo: debe incorporar la media y la mediana anual y por hora de trabajo.
    - Se incluye como novedad el deber de conservar el registro y su documentación durante 4 años.
    - La RLT deberá tener acceso al registro retributivo, aunque los datos permitan identificar retribuciones individuales, sin perjuicio de su deber de confidencialidad.
    - Toda persona trabajadora podrá pedir por escrito, directamente, por medio de la RLT o del Instituto de las Mujeres, su retribución desglosada por complementos y las medias por sexo, anuales y por hora, de quienes hacen un trabajo igual o de igual valor. La empresa deberá responder en 2 meses como máximo y, si se piden aclaraciones, en 15 días; y deberá recordar este derecho a la plantilla al menos una vez al año. Este derecho también podrá ser ejercitado por quienes hayan cesado en el empleo, durante el año siguiente al cese.

- Las cláusulas de confidencialidad que impidan a las personas trabajadoras divulgar información sobre su retribución serán nulas.

o Obligaciones para empresas de más de 50 personas trabajadoras:

- La empresa deberá informar sobre los criterios de progresión retributiva.
- El registro retributivo deberá incluir una justificación de cualquier diferencia salarial entre sexos si esta es del 25% o superior, salvo para empresas de más de 100 personas trabajadoras, en el que el umbral se fija en el 5%.
- Auditoría retributiva:
  - Si la auditoría retributiva arroja diferencias no justificadas por criterios objetivos y neutros, deberá incluir un plan de actuación para corregir dichas diferencias en un plazo de 6 meses.
  - Deberá analizar al menos los 3 últimos años e incorpora nuevos contenidos, como la proporción de personas por sexo en cada grupo o nivel, las razones de las diferencias fijadas conjuntamente con la RLT (la falta de acuerdo no exime a la empresa) y las mejoras retributivas tras los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento.
  - Se debe poner a disposición de la plantilla y de la RLT, así como de la Comisión, a la que también notificará su realización.
- Nueva obligación de información sobre la brecha retributiva de género:
  - Habrá que informar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (la "**Comisión**") de los siguientes indicadores: (i) la brecha retributiva de género; (ii) la brecha retributiva de género en los complementos salariales; (iii) la brecha retributiva de género mediana; (iv) la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales; (v) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales; (vi) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva; y (vii) la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada por conceptos retributivos. La información se facilitará previa consulta a la RLT, que tendrá acceso a la metodología.
  - El indicador por categorías o puestos de igual valor debe entregarse también a toda la plantilla.
  - Se presentarán cada año si hay 250 o más personas trabajadoras y cada tres años entre 50 y 249.
  - La primera remisión deberá hacerse antes del 8 de junio de 2027 por las empresas de 150 o más personas trabajadoras y antes del 8 de junio de 2031 por las de 50 a 149.

  - Si se detectan diferencias no justificadas por criterios objetivos y neutros, la auditoria retributiva deberá incluir un plan de actuación para corregir dichas diferencias en un plazo de 6 meses.

- **Tutela judicial y régimen sancionador**
  - El plazo de prescripción por acciones derivadas de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva se amplía de 1 año a 3 años.
  - La infracción por no informar a las personas trabajadoras de las condiciones esenciales de su empleo, incluyendo vacantes, pasa a ser grave (sanción hasta 7.500 euros, en lugar de 750 euros).
  - Nuevas infracciones de carácter grave por no cumplir obligaciones relativas a registro retributivo, información a la Comisión o no facilitar información a los solicitantes de empleo.
  - Nueva infracción muy grave por decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable para la persona trabajadora 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.
  - Solicitar datos prohibidos en cualquier proceso de intermediación y colocación, sí como decisiones constitutivas de discriminación en el acceso al empleo constituyen infracciones muy graves.



Jorge Martín-Fernández
Counsel, Madrid

Email: Jorge.martin-fernandez @cliffordchance.com
Teléfono: +34628258092



Íñigo Olabarri
Senior Associate, Madrid

Email: inigo.olabarri @cliffordchance.com
Teléfono: +34656288088



Olga Albalá
Senior Associate, Madrid

Email: olga.albala @cliffordchance.com
Teléfono: +34915907442



María Fernández
Associate, Madrid

Email: maria.fernandez @cliffordchance.com
Teléfono: +34915909406

Esta publicación no aborda necesariamente todos los temas importantes ni cubre todos los aspectos de los temas que trata. No está concebida para proporcionar asesoramiento jurídico ni de otra índole.

cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110, 28046 Madrid, España

© Clifford Chance 2026

Clifford Chance, S.L.P.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest** • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Hyderabad • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague** • Riyadh* • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, DC

*AS&H Clifford Chance, una joint venture en la que participa Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance ha celebrado acuerdos de asociación con Clifford Chance Prague Association SRO en Praga y con Clifford Chance Badea SPRL en Bucarest.