REAL DECRETO-LEY 39/2026

11 NOVEDADES Y SU CALENDARIO DE ACTUACIÓN

Noviembre 2026



CECA MAGÁN
ABOGADOS

Píldoras clave

1. **Transparencia salarial desde la contratación**: las empresas deberán informar de la retribución o banda salarial del puesto antes de la contratación y no podrán solicitar información sobre el historial retributivo de las personas candidatas. Asimismo, los procesos de selección deberán basarse en criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género.

2. **Nuevas obligaciones de información laboral**: se amplía significativamente la información que debe facilitarse al inicio de la relación laboral, especialmente en materia de jornada, distribución del tiempo de trabajo, sistema de turnos, formación obligatoria, condiciones de trabajo imprevisibles, horas complementarias y procedimientos de extinción contractual.

3. **Nuevos derechos de información retributiva para las personas trabajadoras**: podrán solicitar información sobre su nivel salarial, las retribuciones medias aplicables a puestos comparables y los criterios utilizados para determinar salarios, promociones y progresión profesional. Las empresas deberán disponer de procedimientos que permitan atender dichas solicitudes y justificar adecuadamente sus decisiones retributivas.

4. **Refuerzo de la transparencia y del control de las políticas salariales**: las empresas deberán documentar y justificar los criterios utilizados para fijar retribuciones, asignar complementos, valorar puestos de trabajo y gestionar promociones. Se refuerzan además las obligaciones relativas al registro retributivo, las auditorías salariales y los mecanismos de identificación y corrección de diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Se ajustan umbrales de justificación de las brechas salariales. **Se refuerza el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras, permitiéndose identificar la retribución individual de las personas.**

5. **Nuevas reglas en materia de contratación temporal, período de prueba, pluriempleo y condiciones laborales previsibles**: se reconocen nuevos derechos para las personas trabajadoras temporales, se limita la duración de determinados períodos de prueba, se regula la prestación de servicios en patrones de trabajo imprevisibles y se reconoce expresamente el derecho al pluriempleo salvo cuando existan causas objetivas que justifiquen restricciones.

6. **Entrada en vigor inmediata y calendario progresivo de transparencia retributiva**: la mayor parte de las nuevas obligaciones resultan aplicables **desde el 19 de noviembre de 2026**. No obstante, las nuevas obligaciones de reporte sobre brecha retributiva se implantarán de forma escalonada, resultando exigible por primera vez para:

    - Empresas de 150 o más personas trabajadoras: **a partir del 8 de junio de 2027.**
    - Empresas de 100 a 149 personas trabajadoras: **a partir del 8 de junio de 2031.**
    - Empresas de 50 a 99 personas trabajadoras: **a partir del 8 de junio de 2033**.

Este período transitorio deberá aprovecharse para revisar registros retributivos, auditorías salariales, planes de igualdad, sistemas de clasificación profesional y políticas de compensación.

1. Marco normativo: la culminación de la transposición europea

El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre ("**RDL 39/2026**") constituye el último paso en el proceso de adaptación del ordenamiento laboral español a las nuevas exigencias de la Unión Europea en materia de transparencia retributiva y de condiciones laborales transparentes y previsibles.

La norma debe analizarse juntamente con:

I. La **Directiva (UE) 2019/1152**, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

II. Los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, que establecieron el marco regulatorio vigente en materia de planes de igualdad, registros retributivos y auditorías salariales.

III. La **Directiva (UE) 2023/970**, dirigida a reforzar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante mecanismos de transparencia salarial y tutela judicial.

IV. El **Real Decreto 734/2026**, aprobado el pasado mes de septiembre, que ya introdujo modificaciones relevantes en materia de organización del tiempo de trabajo, información laboral y adaptación de determinadas obligaciones empresariales.

2. Novedades: 11 nuevas incorporaciones en materia de transparencia salarial y condiciones laborales

2.1. Transparencia salarial en la contratación

Las empresas deberán proporcionar a las personas candidatas información suficiente sobre la retribución asociada al puesto de trabajo. La información podrá facilitarse mediante la indicación de una cuantía concreta o mediante una banda salarial objetivamente definida.

Asimismo, no podrán solicitarse antecedentes salariales ni información relativa a las retribuciones percibidas por la persona candidata en empleos anteriores.

2.2. Nuevas obligaciones de información sobre condiciones laborales

El RDL 39/2026 profundiza en las obligaciones de transparencia ya anticipadas por el Real Decreto 734/2026, reforzando el derecho de las personas trabajadoras a conocer desde el inicio de la relación laboral las condiciones esenciales de prestación de servicios.

En este contexto, las empresas deberán garantizar que, desde la formalización del contrato, la persona trabajadora dispone de información clara sobre:

i. puesto de trabajo, funciones y grupo profesional;

ii. centro de trabajo o régimen de movilidad aplicable;

iii. fecha de inicio y duración de la relación laboral;

iv. período de prueba;

v. jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo;

vi. reglas aplicables a turnos, horas extraordinarias y horas complementarias;

vii. estructura retributiva y periodicidad de pago;

viii. vacaciones y descansos;

ix. convenio colectivo aplicable;

x. procedimientos de modificación y extinción de la relación laboral; y

xi. formación obligatoria vinculada al puesto.

Asimismo, en aquellos supuestos en los que exista una organización del trabajo total o parcialmente imprevisible, la empresa deberá informar adicionalmente sobre las franjas horarias y días de referencia en que podrá requerirse la prestación de servicios, así como sobre los plazos de preaviso aplicables.

Las **obligaciones se aplican a todas las relaciones laborales** y aquellas actualmente en vigor podrán requerir dicha información, **debiéndose poner a disposición en el plazo de 10 días hábiles desde el requerimiento**.

2.3. Limitaciones relativas al período de prueba

La reforma modifica sustancialmente el régimen jurídico del período de prueba. Los nuevos límites pasan a configurarse como regla general y únicamente podrán superarse cuando el convenio colectivo justifique expresamente dicha ampliación atendiendo a la naturaleza de las funciones desempeñadas, al interés de la persona trabajadora o a la necesidad objetiva de comprobar su aptitud profesional.

Los nuevos límites generales serán:

- **6 meses** para personal técnico titulado;
- **2 meses** para el resto de las personas trabajadoras;
- **3 meses** para trabajadores no técnicos en empresas con menos de 25 personas trabajadoras.

No obstante, la **principal novedad afecta a la contratación temporal**.

En los contratos de **duración inferior a 6 meses**, el período de prueba deberá ajustarse proporcionalmente a la duración efectiva del contrato, evitando situaciones en las que una parte significativa de la relación laboral quede absorbida por el propio período de prueba.

Asimismo, en los contratos temporales de seis meses o más, el período de prueba quedará limitado con carácter general a un mes.

2.4. Pluriempleo

La reforma incorpora expresamente el principio de libertad para prestar servicios simultáneamente para varios empleadores.

El pluriempleo pasa a configurarse como regla general, de manera que las limitaciones existentes deberán responder a razones objetivas, legítimas y proporcionadas.

Entre las causas que podrían justificar restricciones destacan:

- protección de secretos empresariales;
- prevención de conflictos de interés;
- protección de la seguridad y salud;
- incompatibilidades legalmente previstas;
- protección de intereses empresariales esenciales.

Se mantienen los pactos de plena dedicación y exclusividad, siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos y vayan acompañados de la correspondiente compensación económica.

2.5. Horas complementarias

Se refuerza el régimen de las horas complementarias. La persona trabajadora podrá rechazar la realización de horas complementarias cuando no se respete el plazo mínimo de preaviso de tres días naturales (o el inferior establecido en convenio colectivo), sin sufrir consecuencias desfavorables.

Asimismo, la cancelación empresarial de horas previamente programadas no privará al trabajador del derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas canceladas.

2.6. Contratación temporal: refuerzo de garantías

Se refuerza el derecho de las personas trabajadoras temporales a acceder a oportunidades de empleo estable dentro de la empresa. En consecuencia, las compañías deberán garantizar que los trabajadores con contrato temporal puedan conocer la existencia de puestos vacantes de carácter indefinido o permanente, en condiciones equivalentes a las del resto de la plantilla.

La reforma reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras temporales a solicitar formas de empleo que ofrezcan una mayor estabilidad y previsibilidad.

Entre otras cuestiones, podrán solicitar:

i. La conversión de contratos temporales en indefinidos.

ii. El acceso a vacantes permanentes.

iii. Modificaciones que permitan unas condiciones de trabajo más estables.

Especial relevancia adquieren aquellos contratos temporales en los que la prestación de servicios no responde a un horario totalmente predeterminado. En estos supuestos, la empresa deberá informar previamente sobre:

i. Los días y horas de referencia en los que podrá requerirse la prestación de servicios.

ii. El sistema de asignación del trabajo.

iii. El plazo de preaviso aplicable para comunicar la prestación de servicios.

Cuando la empresa no respete el plazo mínimo de preaviso de tres días naturales, o el plazo inferior previsto en convenio colectivo, la persona trabajadora podrá rechazar la prestación de servicios sin consecuencias desfavorables.

Asimismo, cuando se cancelen horas de trabajo previamente programadas una vez transcurrido el plazo de preaviso aplicable, la persona trabajadora conservará el derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas canceladas.

Cuando el desempeño del puesto requiera formación obligatoria, la empresa deberá asumir íntegramente su coste y garantizar que esta se facilite sin repercusión económica para la persona trabajadora.

Además, dicha formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y deberá impartirse, siempre que resulte posible, dentro de la jornada laboral.

2.7. Derecho de información retributiva

Se reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a solicitar información relativa tanto a su propia situación retributiva como a los criterios utilizados por la empresa para determinar salarios y desarrollos profesionales.

En particular, podrá solicitarse información sobre:

- el nivel retributivo propio;
- la retribución media de trabajadores que desarrollen trabajos iguales o de igual valor;
- los criterios utilizados para fijar salarios;
- los sistemas de progresión salarial;
- los criterios aplicables a promociones profesionales.

La empresa deberá atender estas solicitudes dentro de los plazos legalmente establecidos y conservar evidencia suficiente que justifique las decisiones adoptadas.

Además, deberá informar periódicamente a la plantilla sobre la existencia de este derecho y garantizar que pueda ejercitarse sin sufrir represalias.

La norma refuerza igualmente los derechos de información de la representación legal de los trabajadores, ampliando su acceso a datos salariales agregados. Se incluye expresamente que el derecho de información prevalece sobre la retribución individual de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y las garantías de la normativa de protección de datos.

2.8. Transparencia de los sistemas retributivos

La reforma exige que los sistemas de remuneración respondan a criterios objetivos y verificables. Particular relevancia adquieren:

- La clasificación profesional.
- La valoración de puestos de trabajo.
- Los complementos salariales.
- Los incentivos y bonus.
- La retribución variable.
- Los beneficios sociales.
- Los sistemas de promoción profesional.

2.9. Protección frente a represalias y régimen sancionador

Se incorpora una protección reforzada para las personas trabajadoras que ejerciten derechos relacionados con la transparencia retributiva.

Quedarán especialmente protegidas las actuaciones vinculadas a:

- solicitudes de información salarial;
- reclamaciones por discriminación retributiva;
- participación en procedimientos de igualdad;
- colaboración con actuaciones inspectoras;
- ejercicio de acciones judiciales.

Asimismo, **se amplía el catálogo de infracciones en materia de igualdad y transparencia salarial**, incrementándose el riesgo de sanciones, conflictos colectivos, reclamaciones individuales y daños reputacionales.

En determinados supuestos, los incumplimientos podrán tener consecuencias adicionales en materia de contratación pública, acceso a subvenciones o participación en procedimientos de licitación pública.

2.10. Brecha retributiva y obligación de justificación

El nuevo sistema endurece significativamente los mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. La principal novedad radica en la reducción de los umbrales de diferencia salarial que obligan a la empresa a justificar objetivamente las razones de dichas divergencias.

A partir de ahora:

- las **empresas de entre 50 y 99 trabajadores deberán justificar diferencias retributivas iguales o superiores al 25%,** manteniéndose el umbral que ya refería el RD 902/2020.
- las **empresas de 100 o más trabajadores deberán justificar diferencias iguales o superiores al 5%.**

Cuando las diferencias no puedan explicarse mediante criterios objetivos, la empresa deberá adoptar medidas correctoras dirigidas a eliminar o reducir dichas desviaciones.

2.11. Adaptación de las Auditorías retributivas vigentes

El RDL 39/2026 establece que las auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad registrados deberán adaptarse a las nuevas disposiciones de este RDL cuando expire su vigencia. Si bien, dado que esta norma entra vigor el 19 de noviembre si que deben tenerse en cuenta sus disposiciones para las auditorías retributivas de planes de igualdad que se estén negociando en la actualidad.

3. Calendario de entrada en vigor y aplicación práctica

Fecha	Obligación	Empresas afectadas	Actuación recomendada
19 de noviembre de 2026	Transparencia salarial en procesos de selección y contratación. Obligación de informar sobre la retribución o banda salarial. Prohibición de solicitar historial salarial.	Todas las empresas	Actualizar ofertas de empleo, formularios de candidatura y procesos de selección.
19 de noviembre de 2026	Nuevas obligaciones de información sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.	Todas las empresas	Revisar contratos de trabajo, cartas de oferta y documentación de incorporación.
19 de noviembre de 2026	Nuevo régimen del período de prueba, incluidos los límites específicos para contratos temporales.	Todas las empresas	Adaptar modelos contractuales y revisar cláusulas estándar.
19 de noviembre de 2026	Derecho al pluriempleo y limitación de cláusulas restrictivas.	Todas las empresas	Revisar pactos de exclusividad, incompatibilidad y plena dedicación.
19 de noviembre de 2026	Derecho de los trabajadores a solicitar información retributiva individual y colectiva.	Todas las empresas	Implantar procedimiento interno para recepción y respuesta de solicitudes.
19 de noviembre de 2026	Derecho a conocer los criterios de determinación salarial y progresión profesional.	Todas las empresas	Documentar criterios de compensación, promoción y carrera profesional.
19 de noviembre de 2026	Refuerzo de la protección frente a represalias por el ejercicio de derechos laborales y salariales.	Todas las empresas	Revisar protocolos internos de RR.HH. y canales de denuncia.
Desde 2027	Nuevos contenidos del registro retributivo (medias y medianas anuales y por hora trabajada, desgloses adicionales y justificaciones).	Empresas obligadas a disponer de registro retributivo	Adaptar registros, sistemas de reporting y herramientas de RR.HH.
Desde 2027	Revisión de auditorías retributivas conforme a los nuevos criterios de transparencia.	Empresas con obligación de plan de igualdad	Actualizar metodología de auditoría retributiva.
8 de junio de 2027	Primera obligación de información sobre brecha retributiva para empresas de 150 o más trabajadores.	≥150 trabajadores	Elaborar reporte y revisar previamente diferencias salariales.
8 de junio de 2031	Primera obligación de información para empresas de 100 a 149 trabajadores.	100-149 trabajadores	Preparar sistemas de reporting y gobierno retributivo.
8 de junio de 2031	Primera obligación de información para empresas de 50 a 99 trabajadores.	50-99 trabajadores	Revisar clasificación profesional, valoración de puestos y brecha salarial.