Condiciones laborales transparentes y previsibles

Hoja Informativa: Real Decreto-ley 39/2026

Este decreto modifica varias normas para finalizar la transposición de la Directiva (UE) 2023/970:

- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Empleo 3/2023.
- Ley de Contratos del Sector Público 9/2017.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social RDL 5/2000.
- Real Decreto de 2026 relativo a las condiciones laborales transparentes y previsibles que ya transponía parte de la Directiva europea 723/2026.

Antes de la contratación

1 Inclusión del rango retributivo inicial en la oferta de empleo.

Así, las personas candidatas podrán negociar su salario dentro de ese rango, que debe estar basado en ***criterios objetivos y neutros respecto al género.***

2 Prohibición de preguntar sobre el historial retributivo.

Evitando perpetuar la brecha salarial preexistente en las ***experiencias laborales previas.***

3 Garantia de igualdad de trato y no discriminación en el desarrollo de procesos de selección y contratación.

Se menciona específicamente garantizar estos principios en los procesos en los que se utilicen ***procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos.***

Durante la relación laboral

1 Nulidad de cláusulas de secreto salarial.

No se podrán incluir en los contratos de trabajo **cláusulas que impidan difundir nuestro salario** .
El contenido en este sentido será nulo de pleno derecho.

2 Acceso al registro salarial desagregado por sexo.

Información sobre los ***valores medios de salarios,*** complementos y percepciones extrasalariales distribuidos por grupos y categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor (en términos anuales y por hora de trabajo).

3 Acceso a los criterios de determinación de salarios.

Los criterios de determinación de retribución, niveles retributivos por puestos y categorías pfrofesionales, así como la progresión retributiva, **deben estar a disposición de las personas trabajadoras.**

4 Flexibilización del pluriempleo.

Únicamente se pueden imponer restricciones para trabajar en otras organizaciones ***motivando causas objetivas*** relacionadas, por ejemplo, con salud y seguridad, confidencialidad empresarial y prevención de conflicto de intereses. Sin perjuicio de que puedan realizarse pactos de plena dedicación con compensación económica.

Igual retribución por trabajo de igual valor

Se introduce el crieterio de ***neutralidad respecto al género*** en la valoración de los puestos de trabajo. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando exista equivalencia en las características relevantes para el desempeño de la actividad, siendo en todo caso: ***competencias, esfuerzo y responsabilidad exigibles***.

La igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se debe asegurar tomando en consideración la retribución ***tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.***

El plazo de reclamación respecto vulneraciones del principio de no discriminación ***caduca a los 3 años*** desde que cesa el comportamiento discriminatorio.

Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha contra la Pobreza (CCI 2021ES05SFPR003)

Obligaciones según tamaño de plantilla

Únicamente depende del tamaño de la plantilla la obligación de reporte de información:

- **Organizaciones hasta 50 personas trabajadoras.**

No tienen obligación de reportar informes a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

- **De 50-150 personas trabajadoras.**

Deben contar con datos estructurados desde junio de 2030, y realizar el primer reporte obligatorio en junio de 2031.

- **Con más de 150 personas trabajadoras.**

Deben contar con datos estructurados desde junio de 2026, y realizar el primer reporte obligatorio en junio de 2027.

Obligaciones para todas las organizaciones

El resto de obligaciones son aplicables a todo tipo de organizaciones, ya sean del sector público o privado, con independencia de su tamaño:

- Cumplir los requisitos de transparencia para cualquier tipo de contrato laboral (incluidos los de duración inferior a 4 semanas).
- Preavisar con 3 días la realización de horas complementarias en contratos a tiempo parcial. Si no se preavisan con ese plazo las trabajadoras pueden negarse a realizarlas sin que existan represalias. Además, si se cancelan las horas ya programadas, las trabajadoras tienen derecho a cobrarlas igualmente.
- Conservar la información y documentación referente al registro retributivo durante 4 años.
- Mantener a disposición de las personas trabajadoras la auditoría retributiva.
- Dar cumplimiento a las solicitudes de información en el plazo máximo de 2 meses.

Infracciones y sanciones

Se tipifican en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) nuevas faltas graves y muy graves:

- **GRAVES:**
  - Incumplimiento de las obligaciones relativas al registro retributivo (artículo 7.15).
  - Incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (artículo 7.16).
  - No facilitar a las personas solicitantes de empleo, antes de celebrar el contrato, la información exigida legal o reglamentariamente (artículo 15.1)

Las sanciones respecto infracciones graves oscilan entre **751€ y 7.500€.**

- **MUY GRAVES:**
  - Discriminación salarial y otras decisiones discriminatorias (artículo 8.12 LISOS).
  - B. Represalias por reclamar derechos laborales (nuevo artículo 8.12 bis LISOS).

Las sanciones respecto infracciones muy graves oscilan entre **7.501€ y 225.018 €.**

Igualmente, cuando los incumplimientos sean reiterados, la Administración Pública podrá ***rescindir contratos en vigor con las organizaciones infractoras***.

Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha contra la Pobreza (CCI 2021ES05SFPR003)