URÍA MENÉNDEZ

Client briefing
ÁREA LABORAL
19 de noviembre de2026

Transparencia en las condiciones de trabajo, igualdad retributiva y deducción por rendimientos del trabajo

Con el objetivo de transponer las Directivas (UE) 2019/1152 y 2023/970, el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre (publicado el 18 de noviembre en el BOE), modifica el Estatuto de los Trabajadores ("ET"), el Real Decreto 902/2020, la Ley 3/2023, de Empleo, el Real Decreto 723/2026, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ("LISOS") y la Ley de Contratos del Sector Público.
Adicionalmente, se ha publicado en la misma fecha el Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, que introduce cambios en la deducción por rendimientos del trabajo en el IRPF y en el cálculo de las retenciones aplicables a las rentas del trabajo.

1 ¿CUÁNDO ENTRAN EN VIGOR EL REAL DECRETO-LEY 38/2026 Y EL REAL DECRETO-LEY 39/2026?

La entrada en vigor general prevista de ambos textos se produce en el día de hoy, 19 de noviembre de 2026. No obstante, el **capítulo I del Real Decreto-ley 38/2026** entrará en vigor el 1 de enero de 2027 y sus medidas de deducción y retenciones producen efectos desde esa misma fecha. Por su parte, el **Real Decreto-ley 39/2026** contempla regímenes transitorios específicos para las auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad vigentes, la información sobre las condiciones de trabajo en relaciones laborales de duración inferior a cuatro semanas y la primera remisión de datos sobre la brecha retributiva entre mujeres y hombres.

2 ¿A QUIÉN AFECTA LAS MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL?

Con carácter general, las modificaciones afectan a todas las empresas, aunque se establece una distinción en ciertas obligaciones según el tamaño de la empresa (a partir de 50 o 100 personas trabajadoras).

3 ¿CUÁLES SON LAS MODIFICACIONES MÁS IMPORTANTES EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO TRANSPARENTES Y PREVISIBLES?

- Se modifica el artículo 8.5 del ET para **suprimir el requisito de que la relación laboral tenga una duración mínima de cuatro semanas** a efectos de exigir la información sobre los elementos esenciales del contrato. El precepto se modifica también para que la empresa informe sobre dichos elementos esenciales a la **representación legal de las personas trabajadoras**. En coherencia con esta modificación, el Real Decreto 723/2026 extiende el deber empresarial de informar sobre los

elementos esenciales de la relación laboral a **todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración del contrato de trabajo**.

- Se modifica el artículo 12.5 d) del ET en relación con las **horas complementarias pactadas en los contratos a tiempo parcial**. Estas mismas deberán **preavisarse** con tres días de antelación como mínimo, salvo plazo convencional inferior, y el incumplimiento del preaviso permite a la persona trabajadora rechazarlas sin consecuencias perjudiciales. En el caso de **cancelación total o parcial de dichas horas por parte de la empresa**, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución correspondiente a las horas no realizadas.
- Se da nueva redacción al artículo 14 del ET, que establece **límites expresos del periodo de prueba**, salvo ciertas excepciones justificadas. Los nuevos límites son los siguientes:
    - La duración del periodo de prueba no podrá exceder de **seis meses para técnicos y técnicas tituladas** ni de **dos meses para las demás personas trabajadoras**. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras, el periodo de prueba no podrá exceder de **tres meses** para las que no sean técnicas tituladas.
    - En el supuesto de contratos de trabajo de duración determinada que se concierten por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de **un mes**. Para contratos de duración determinada inferiores a seis meses, el periodo de prueba se **reducirá en esta misma proporción**.
    - Los convenios colectivos podrán establecer **una duración superior** si se **justifica** por la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.
- Se modifica el contenido del artículo 21.1 del ET para establecer que la **libertad de pluriempleo** es la regla general **y su restricción, la excepción**. Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.
- El nuevo artículo 21 bis del ET regula el **derecho de transición a otra forma de empleo**. Podrá solicitarse el **acceso a vacantes** que impliquen cambios de jornada, la conversión de un contrato temporal en indefinido o de fijo-discontinuo en indefinido ordinario, así como otras mejoras de estabilidad o previsibilidad, estas últimas siempre que la persona trabajadora cuente con seis meses de antigüedad. En todos los casos, la empresa queda obligada a **informar a las personas trabajadoras y a su representación legal** de los puestos vacantes que permitan el ejercicio de estos derechos y a responder a cada solicitud de forma motivada y por escrito en el plazo máximo de un mes con carácter general, ampliable a tres meses cuando la plantilla no supere las diez personas trabajadoras. El incumplimiento de estas obligaciones es constitutivo de una **infracción grave** conforme al nuevo artículo 7.11 de la LISOS.

4 ¿CÓMO SE REFUERZA LA PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS?

La protección frente a represalias se refuerza en tres planos:

- El artículo 4.2.h) del ET reconoce el derecho a no sufrir trato desfavorable por **ejercer o reclamar derechos laborales**, incluidas las reclamaciones internas formuladas a través de la representación legal.
- El artículo 17.1 del ET declara **nulas las decisiones empresariales** adoptadas como reacción frente a dichas reclamaciones o al ejercicio de acciones administrativas o judiciales, consagrando por primera vez una garantía de indemnidad expresa en el Estatuto.
- El nuevo artículo 8.12 bis de la LISOS tipifica esas represalias como infracción **muy grave**.

5 ¿CUÁLES SON LAS MODIFICACIONES MÁS IMPORTANTES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA?

La reforma opera sobre seis ejes.

5.1 REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La **reforma del artículo 28 del ET** y del **RD 902/2020**, introduce cinco novedades relevantes en materia de registro y auditoría retributiva:

- Se reduce drásticamente **el umbral de activación de la obligación de justificar las diferencias salariales** para las empresas de cien o más trabajadores, que pasa del 25 % general —mantenido para las empresas de entre 50 y 99 trabajadores— al 5 %, lo que convierte dicha obligación en prácticamente universal para ese segmento.
- Se reconoce expresamente la **mediana como indicador estadístico autónomo junto a la media aritmética**, a efectos de exigir la justificación de las diferencias salariales, de modo que basta con que cualquiera de los dos indicadores supere el umbral para activar dicha obligación.
- Se declara la **nulidad** expresa de todas las cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras divulgar información sobre su propia retribución.
- La **auditoría** deberá incluir un plan corrector con objetivos, responsables y un cronograma para subsanar las diferencias en un plazo máximo de seis meses. La empresa deberá poner la auditoría a disposición de la representación legal y notificársela a la nueva **Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva** (artículo 8 del RD 902/2020).
- El registro retributivo y la documentación que le sirva de soporte deberán **conservarse** por la empresa durante **cuatro años**.

5.2 DERECHO DE INFORMACIÓN INDIVIDUAL

- El artículo 10 del RD 902/2020 reconoce a las personas trabajadoras el **derecho a solicitar y recibir por escrito información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones**

medias desglosadas por sexo, con desglose por complementos, indicando por separado el salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales.

- Este derecho puede ejercerse también por quienes hubieran **cesado en la empresa**, respecto del periodo relativo a su prestación de servicios, siempre que la solicitud se formule en el plazo de un año desde el cese.
- La empresa deberá **facilitar la información** en los **dos meses** siguientes a la recepción de la primera solicitud.
- Cuando se constaten diferencias retributivas de género no justificadas, la empresa deberá **corregirlas** en un plazo máximo de seis meses.

5.3 COMUNICACIÓN DE LA BRECHA RETRIBUTIVA

El artículo 11 y la disposición transitoria segunda del RD 902/2020 establecen que las empresas de 50 o más personas trabajadoras comunicarán a la **Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva** la brecha salarial de género con periodicidad anual (para las de 250 o más) o trienal (para las de entre 50 y 249), con entrada en vigor escalonada para la primera remisión de información a la Comisión: junio de 2027 para las de 150 o más personas trabajadoras y junio de 2031 para las de entre 50 y 149.

5.4 TRANSPARENCIA PREVIA AL EMPLEO Y TUTELA JUDICIAL

La nueva letra g) introducida en el artículo 5 de la Ley 3/2023, de Empleo, establece el **principio de transparencia retributiva previa al empleo.** En virtud de dicho principio, las ofertas de empleo deberán incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo que resulte de aplicación. Además, se prohíbe preguntar por el historial salarial y se exige neutralidad de género, accesibilidad y ausencia de discriminación, incluso en los procesos automatizados de selección.

La reforma actualiza el artículo 59.3 del ET, fijando en **tres años** el plazo de prescripción para el ejercicio de las acciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en materia retributiva, **cuyo cómputo se inicia cuando cesa la situación discriminatoria**.

5.5 RÉGIMEN SANCIONADOR

- El nuevo artículo 7.15 de la LISOS tipifica como infracción **grave** el incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo.
- El nuevo artículo 7.16 de la LISOS tipifica igualmente como infracción **grave** el incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.
- El nuevo artículo 8.12 bis de la LISOS tipifica como infracción **muy grave** las 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.

- El artículo 16.1.c) de la LISOS tipifica como infracción **muy grave** la solicitud de datos prohibidos por la normativa en cualquier proceso de intermediación o colocación, así como las decisiones constitutivas de discriminación para el acceso al empleo.

5.6 MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Se modifica la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público para integrar el **principio de igualdad retributiva en la ejecución contractual**, obligar a los órganos de contratación a incluir en los pliegos previsiones y penalidades que garanticen su cumplimiento por contratistas y subcontratistas; establecer el incumplimiento grave (acreditado por resolución firme o derivado de infracciones reiteradas de transparencia retributiva) como una causa de resolución contractual (nuevo art. 211.1.j); y legitimar a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista para instar dicho procedimiento de resolución (nuevo párrafo del art. 212).

6 ¿QUÉ MEDIDAS FISCALES INTRODUCE EL REAL DECRETO-LEY 38/2026?

Con efectos desde el **1 de enero de 2027**, el artículo 5 modifica la deducción por obtención de rendimientos del trabajo prevista en la disposición adicional sexagésima primera de la Ley del IRPF. La deducción se aplica a **rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 23.171,89 euros anuales**, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, siempre que las otras rentas no exentas, distintas de las laborales indicadas, no superen 6.500 euros.

La exposición de motivos utiliza como referencia el SMI anual de 18.004 euros para 2027, fijado por el Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, que ha sido publicado en el BOE en día de hoy, 19 de noviembre de 2026.

7 ¿QUÉ DEBEN ADAPTAR LAS EMPRESAS EN LA NÓMINA DE 2027?

El artículo 6 introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 85 del Reglamento del IRPF y renumera el anterior como apartado 4. Con efectos **desde el 1 de enero de 2027**, se minora la cuota de retención en la parte que proporcionalmente corresponda a las retribuciones laborales o estatutarias comprendidas en el precepto, aplicando los mismos importes y la misma fórmula de reducción gradual, sin que la cuota pueda resultar negativa.

URÍA
MENÉNDEZ

8 ABOGADOS DE CONTACTO



Mario Barros García
+34 91 586 07 15
Mario.barros@uria.com



Juan Reyes Herreros
+34 93 416 55 55
Juan.reyes@uria.com



Jesús Mercader Uguina
+34 91 587 09 57
Jesus.mercader@uria.com



Alba Pérez Canet
+34 96 353 56 61
Alba.perez@uria.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico