EL REAL DECRETO-LEY 39/2026 DE TRANSPOSICIÓN DE LAS DIRECTIVAS EUROPEAS 2019/1152 DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES Y 2023/970 DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA DE GÉNERO



BOLETÍN LABORAL

Abdón Pedrajas | Littler

1. El objeto del Real Decreto-Ley 39/2026

En el contexto de una convocatoria de elecciones generales se ha aprobado por el Gobierno el *Real Decreto-Ley 39/2026* (BOE 18 Noviembre), en adelante DL39, que va a necesitar ahora de la convalidación de la Diputación Permanente del Congreso de los diputados. El DL 39 contiene novedades normativas laborales significativas porque cierra la transposición en nuestra legislación nacional de *las directivas europeas 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles y 2023/970 de transparencia retributiva.* Esta transposición completa, realizada ahora en este peculiar contexto electoral, se hace ya fuera de plazo porque ambas directivas europeas debieron ser incorporadas a nuestra legislación nacional hace tiempo, 4 años en el primer caso y unos meses en el segundo.



2. Cambios normativos laborales derivados de la transposición de la directiva 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles

La *directiva 2019/1152 de condiciones laborales transparentes y previsibles* fue, en parte, incorporada a nuestro ordenamiento laboral por el Real Decreto 723/2026 de información al trabajador de condiciones esenciales de trabajo (RDCT), con la cobertura del art.8.5 ET que permite norma de rango reglamentario. Este RDCT fue objeto de un boletín informativo del despacho al que me remito. El DL 39 en su art.4 proyecta ahora todo el contenido de este reglamento de información de condiciones laborales a todos los contratos de trabajo, sea cual sea su duración, sin la limitación ya del art.8.5 ET, que se limitaba a los de más de cuatro semanas y que también es reformado en la misma dirección.

El DL 39 completa la transposición de esta directiva europea en lo que sólo podía ser aprobado por norma de rango legal con una reforma de los arts. 12, contratos a tiempo parcial, 14, período de prueba, y 21, pluriempleo y transiciones entre empleos, del Real Decreto Legislativo 2/2015 Estatuto de los Trabajadores (ET). Todas las medidas adoptadas son exigidas por la directiva europea 2019/1158.

La reforma del art. 12 ET en contratos a tiempo parcial se centra en las horas complementarias del apartado 5, preavisadas con tres días salvo convenio colectivo, reconociendo al trabajador un derecho de rechazo si no se cumple el preaviso y en caso de cancelación, por la empresa, de su realización, el derecho a la retribución de las horas no realizadas. Esta medida es coherente con el art.30 ET que mantiene el devengo salarial ante conductas imputables a la empresa.

La reforma del art.14.1 ET en el pacto escrito de período de prueba establece la regla general de duración máxima de 6 meses para titulados y 2 meses para el resto, o 3 meses para el resto en empresas de menos de 25 trabajadores, que sólo puede ampliar el convenio colectivo en causas justificadas de naturaleza del empleo, interés del trabajador o necesidad de evaluar su idoneidad. En contratos temporales de más de 6 meses la duración máxima legal del pacto de prueba es de 1 mes y en los de inferior duración determinada una reducción proporcionada a la misma desde esta referencia. Durante el período de prueba se deben realizar experiencias que constituyan el objeto del pacto y, como ya declara el RDCT, el trabajador debe ser informado de las mismas. Pero la resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba sigue respondiendo a un desistimiento libre por parte de la empresa como sucedía ya con anterioridad sin que haya mutado su naturaleza jurídica.

La reforma del art.21.1 ET, en pluriempleo del trabajador, consolida su admisión por parte de la empresa salvo que existan restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas como la salud laboral, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de interés. Sigue abierta la posibilidad de pactos de plena dedicación con compensación económica. En ausencia de pacto, cabe plantear si esta novedad altera la regla general anterior de no concurrencia desleal del trabajador. Se puede deducir que la prevención de conflictos de interés, o la confidencialidad de la empresa, puede operar como restricción en la misma dirección como exigencia de la buena fe contractual del trabajador.

Se han incorporado en un art.21 bis ET fórmulas de transición a otra forma de empleo, con derecho de información y solicitud del trabajador si existe vacante en la empresa, de tiempo parcial a completo, temporal a indefinido, fijo discontinuo a indefinido ordinario, o cualquier otro supuesto de acceso a empleo de mayor previsibilidad. El deber de información ya estaba en normas anteriores como el art.12.4.e, 15.7 y 16.7 ET trasladado a este nuevo art.21 bis ET. La novedad es el derecho de solicitud de conversión del contrato de trabajo, en estas situaciones, donde la empresa debe motivar la respuesta y se abre la posibilidad a los convenios colectivos de pactar procedimientos específicos para gestionar este tipo de solicitudes.



Estos cambios normativos se acompañan de infracciones administrativas específicas graves, antes leves, frente a incumplimientos informativos por parte de la empresa en una reforma de los arts.7.11 y 15.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de infracciones y sanciones del orden social (LISOS). La no información al trabajador de condiciones de trabajo y de vacantes se eleva, por tanto, de leve a grave con un aumento de multas a las empresas incumplidoras, incorporando el incumplimiento del nuevo art.21 bis ET en transiciones de empleo.

Finalmente, es destacable la incorporación, al amplio elenco de derechos de los trabajadores, de un nuevo apartado h del art.4 ET, que va en línea del refuerzo legal de la garantía de indemnidad, ya presente en otras normas, pues el trabajador no puede sufrir tratodesfavorable o represalia como consecuencia del ejercicio de derechos laborales o inicio de reclamaciones ante la empresa o ejercicio de acciones administrativas o judiciales directamente o a través de sus representantes legales de los trabajadores. Ello también ha implicado nueva infracción administrativa muy grave en el art.8.12 bis LISOS si se dan estas conductas empresariales.

3. Cambios normativos laborales derivados de la transposición de la directiva europea 2023/970 de transparencia retributiva para la igualdad retributiva de género

La directiva europea 2023/970 de transparencia retributiva, como herramienta de igualdad retributiva de género, tenía un acomodo considerable ya en nuestra legislación nacional laboral, incluso con mejoras, pues el art. 28 ET exige registro retributivo desglosado por sexo a todas las empresas y el *Real Decreto 902/2020* desarrolla el registro y la auditoría retributiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres de empresas de más de 50 trabajadores. El DL 39, sobre esta base, incorpora algunas cuestiones de esta directiva europea 2023/970 en una reforma, de rango legal, del registro retributivo y de la información salarial del art.28 ET, de la prescripción en acciones judiciales de igualdad retributiva del art.59 ET y de las ofertas de empleo del art. 5.g de la Ley 3/2023 de empleo (LE), y articula una reforma del Real Decreto 902/2020 de registros y auditorías retributivas, norma de rango reglamentario que sin embargo es modificada por esta de rango legal. Las medidas adoptadas responden a las exigencias de esta directiva europea 2023/970.

La reforma del art.28 ET refuerza el derecho del trabajador a acceder al registro retributivo desglosado por sexo a través de sus representantes legales de los trabajadores en la empresa, admitiendo, por esta vía, que la información facilitada pueda identificar, directa

o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora sin perjuicio de las garantías de confidencialidad y protección de datos personales. En empresas de más de 100 trabajadores, las brechas salariales de un 5 por 100 entre hombres y mujeres deben tener en el registro retributivo una justificación objetiva y razonable de la brecha salarial con motivos ajenos al factor género; en empresas de menos de 100 trabajadores se mantiene la justificación de brechas salariales del 25 por 100. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a comunicar o revelar información sobre su propia retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por mismo trabajo o trabajo de igual valor. Son así nulas las cláusulas que impidan esta divulgación de información sobre la retribución.

La reforma del art.59 ET implica que las acciones de vulneración de igualdad retributiva y discriminación prescriban a los 3 años desde el cese de la conducta de discriminación, excepcionando la regla general de 1 año desde que la acción pudiera ejercitarse.

La reforma del art.5.g LE afecta a las ofertas de empleo que ya deben incluir la retribución inicial del puesto basada en criterios objetivos y neutros de género y el convenio colectivo que resulte de aplicación. No se puede hacer al trabajador ninguna pregunta sobre su historial retributivo en relaciones laborales anteriores. Los anuncios de vacantes deben tener neutralidad de género. El uso de algoritmos o procedimientos automáticos en la selección y contratación debe respetar la igualdad y no discriminación como cualquier otro procedimiento.

Se acompaña esta reforma legal de una nueva infracción administrativa grave del art.15.7 LISOS, en caso de incumplimientos empresariales de las obligaciones de registro retributivo, y en el art.16.1 LISOS, infracción administrativa muy grave, en caso de solicitar en ofertas de empleo datos prohibidos o adoptar decisiones discriminatorias. Se rehace la infracción clásica muy grave del art. 8.12 LISOS si la empresa comete discriminaciones en las condiciones de trabajo.

La reforma de los arts.201, 211.1 y 212.1 de la Ley 9/2017 de contratos públicos va en la línea de asegurar un control de la igualdad retributiva por género, misma retribución por trabajo igual o igual valor, en los pliegos de condiciones de estos contratos públicos, incorporando como nueva causa de resolución contractual por la Administración Pública la acreditación de discriminaciones por género y el incumplimiento de obligaciones de transparencia retributiva.

Respecto a la reforma del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva de hombres y mujeres se incorporan exigencias técnicas de



la directiva europea 2023/970 en las ya establecidas herramientas, con este objetivo, de registro retributivo y de auditoría retributiva en los planes de igualdad. Son cambios técnicos que reforman algunos preceptos reglamentarios conforme a la norma europea:

- El nuevo art.2 bis acoge las definiciones de la directiva 2023/970 de retribución, progreso retributivo, nivel retributivo y la brecha retributiva de género.
- El ya consolidado principio de transparencia retributiva del nuevo art. 3 confirma sus instrumentos – registro, auditoría, evaluación de puestos de trabajo y convenio colectivo – y subraya la obligación de las empresas de poner a disposición de trabajadores y representantes legales de trabajadores los criterios que determinan la retribución, los niveles retributivos y, en su caso, la progresión retributiva y actualización. Estos criterios deben tener neutralidad de género. La puesta a disposición de estos criterios puede gobernarse con remisión al convenio colectivo, con suficiente precisión, e información directa de los criterios de las mejoras voluntarias de la empresa.
- El nuevo art. 4, que consagraba el clásico principio de igual retribución por igual valor, que evita discriminaciones por género, conforme al art. 28 ET, detalla los criterios y factores de valoración de puestos de trabajo para que resulte efectivo.
- El nuevo art. 5 añade en la regulación de registros retributivos desglosados por sexo el cómputo anual y por hora de trabajo de medias de retribución por grupo profesional, nivel y puesto de trabajo, con la obligación novedosa de conservar tanto el registro como sus datos de soporte durante 4 años
- El nuevo art. 6, conforme a la reforma del art. 28 ET, incorpora la obligación de justificación objetiva y razonable de brechas salariales entre mujeres y hombres del 5 por 100 en los registros retributivos de empresas de más 100 trabajadores.
- El nuevo art. 8 amplía el diagnóstico, identificación y análisis de las auditorías retributivas asociadas a los planes de igualdad entre mujeres y hombres que cabe recordar son obligatorios en todas las empresas de más de 50 trabajadores. Las nuevas reglas confirman la exigencia de realizar evaluaciones de puestos de trabajo con esta perspectiva de género, como también reitera el nuevo art. 9 respecto a los convenios colectivos
- El nuevo art. 10 reconoce el derecho del trabajador a solicitar una vez al año la información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias desglosadas por sexo de grupos o niveles de mismo trabajo o de igual valor, con un plazo de respuesta de 2 meses por la empresa. La solicitud puede ser directa, a través de representantes legales de trabajadores o el Instituto de la Mujer.



Se debe asegurar en la empresa información sobre este nuevo derecho laboral. Este derecho de solicitud puede ser incluso ejercido por personas trabajadoras que se fueron de la empresa en un año desde la fecha de extinción del contrato de trabajo.

- El nuevo art.11 impone a las empresas de más de 50 trabajadores comunicar a la comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, nuevo órgano oficial creado por el art. 14, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la información de brechas salariales de género. Las empresas de más de 250 trabajadores facilitarán esta información cada año y el resto cada tres años. Esta nueva obligación empresarial tiene un calendario de implantación en la DT 2. Las diferencias retributivas no justificadas se deben corregir por la empresa en un plazo de seis meses.
- El nuevo art. 15 recuerda, finalmente, la proyección de la normativa vigente de protección de datos personales en las herramientas de transparencia retributiva.





Jesús Lahera Forteza
Catedrático Derecho del Trabajo UCM
Consultor Abdón Pedrajas Littler



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF