Transposición de la Directiva de Transparencia Retributiva

Nuevas obligaciones salariales para las empresas, con plazos y sanciones reforzadas



El 19 de noviembre de 2026 entró en vigor el Real Decreto-ley 39/2026, que traspone la Directiva europea de transparencia retributiva. La norma amplía la información salarial a la plantilla, endurece el registro retributivo y refuerza el régimen sancionador.

Ayer, 19 de noviembre de 2026, entró en vigor el Real Decreto-ley 39/2026, que transpone la Directiva europea de transparencia retributiva y modifica, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empleo y el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva.

El nuevo Real Decreto-ley introduce nuevas obligaciones de transparencia retributiva: exige incluir la retribución inicial en las ofertas de empleo, amplía la información salarial y sobre los elementos esenciales del contrato y obliga a las empresas de 50 o más personas trabajadoras a informar sobre su brecha retributiva. Además, refuerza las obligaciones en materia de auditoría laboral y valoración de puestos e incorpora una garantía expresa de indemnidad.

Las principales novedades y previsiones laborales en relación con materias de igualdad retributiva son las siguientes:

- **Principio de transparencia retributiva previa al empleo: Las ofertas de empleo deberán incluir el salario inicial.**

Mientras que la directiva establece que los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir "la retribución inicial o la banda retributiva inicial", el nuevo artículo 5.g) de la Ley 3/2023 de Empleo ha optado por que 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.

Adicionalmente, se establece que las empresas y agentes públicos o privados **no podrán preguntar sobre el historial retributivo actual o anterior** de las personas solicitantes, publicando a tal efecto los anuncios de vacantes y denominaciones neutros para asegurar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- **Más información para toda la plantilla.**

El derecho de información se extiende a **todas las relaciones laborales**, con independencia de su duración.

La información se deberá proporcionar en el plazo de diez días hábiles a partir de la solicitud de la persona trabajadora.

- **Se endurecen las reglas sobre el período de prueba.**

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, ya reforzó el deber de informar por escrito sobre el período de prueba. Si se pacta, la empresa debe comunicar su duración concreta, sus condiciones y las obligaciones de ambas partes respecto de las pruebas que se realizarán. El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, modifica ahora el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para endurecer los límites de duración del período de prueba.

El período de prueba solo puede superar los límites del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores si se prevé en el Convenio colectivo, siempre que en este se justifique por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

- **Se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.**

Se crea un nuevo órgano encargado del seguimiento y supervisión de la transparencia salarial.

Entre otras funciones:

- Recibirá información sobre auditorías retributivas (artículo 8 del Real Decreto 902/2020).
- Analizará las brechas salariales comunicadas por las empresas (artículo 11 del Real Decreto 902/2020).
- Colaborará con las autoridades competentes.

- **Más transparencia salarial: nuevo derecho a la información para las personas trabajadoras.**

La empresa deberá responder por escrito a las solicitudes de información retributiva en un plazo máximo de dos meses e informar a la plantilla de este derecho al menos una vez al año.

La reforma incorpora una nueva sección 4.ª en el Real Decreto 902/2020 para reforzar la transparencia retributiva y facilitar la detección de posibles situaciones de discriminación salarial.

- **Calendario de comunicación de la brecha retributiva.**

Previa consulta a la representación legal de la plantilla, las empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán remitir los datos a la Comisión. La primera remisión deberá hacerse antes del 8 de junio de 2027 para las empresas de 150 o más personas y antes del 8 de junio de 2031 para las de 50 a 149. La comunicación será anual a partir de 250 personas y trienal en las empresas de 50 a 249.

- **Acceso a los criterios salariales.**

Las empresas deberán poner a disposición de la plantilla y de su representación legal los criterios, objetivos y neutros respecto al género, que utilizan para fijar la retribución y los niveles retributivos. Las empresas de 50 o más personas también deberán facilitar los criterios de progresión retributiva, si está prevista.

A partir de ahora, las personas trabajadoras podrán **solicitar y recibir por escrito información sobre su retribución individual, así como sobre las retribuciones medias** de quienes desempeñen trabajos iguales o de igual valor, desglosadas por sexo.

- **Registro retributivo: aumentan las exigencias.**

Conservación de documentación: se modifica el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, incorporando la obligación de que el registro retributivo y toda su documentación se conserven durante un **plazo mínimo de cuatro años**.

Baja el umbral de justificación de diferencias salariales: se reduce de forma significativa el umbral que obliga a justificar las diferencias salariales reflejadas en el registro retributivo (artículo 6.b) Real Decreto 902/2020). A partir de ahora, las **empresas con 100 o más personas trabajadoras deberán justificar cualquier brecha retributiva igual o superior al 5%,** frente al anterior 25%. Para las empresas de menor tamaño, el umbral se mantiene en el 25%. Esta misma precisión se incorpora también al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Más transparencia: **serán nulas y carecerán de efecto las cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras compartir o divulgar información sobre su retribución** (artículo 28.4 Estatuto de los Trabajadores).

- **Auditorías retributivas más exigentes.**

Se amplía la información que debe tenerse en cuenta a la hora de realizar la auditoría retributiva en el modificado artículo 8, así como su período (3 últimos años).

- **Mayor protección frente a represalias.**

Se modifican los artículos 4.2.h) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores reforzando la protección frente a represalias, tratos desfavorables o perjuicios por reclamar derechos laborales y, a su vez, entendiéndose nulas las decisiones desfavorables motivadas por situaciones de discriminación directa o indirecta.

- **Nuevo régimen sancionador**

Se modifica el artículo 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) aparatado 11 y se añaden nuevos incumplimientos en materia de deber de información, obligaciones en materia de registro retibutivo e información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

Las empresas que incurran en alguna de las infracciones graves anteriores podrán ser sancionadas con **multas de 751 a 7.500 euros**, según el grado de la infracción (artículo 40.1.b de la LISOS).

Por su parte, dar un trato desfavorable a una persona trabajadora como represalia por reclamar sus derechos laborales constituye una infracción muy grave, sancionable con multas **de 7.501 a 225.018 euros** (artículo 40.1.c de la LISOS).

Contacto



Alba Conde

Socia | Laboral
aconde@duransindreu.com
Tlf. 93 602 52 22 | M. 688 704 095



Lluna Martínez-Marañón

Área Laboral
lmartinez@duransindreu.com
Tlf. 93 602 52 22

© Durán-Sindreu, 2026.

Todos los derechos de propiedad intelectual de este documento están reservados. Queda prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de este documento sin la autorización previa y por escrito de Durán-Sindreu.
El contenido de este documento tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoramiento legal alguno. Para obtener asesoramiento legal específico, le recomendamos que contacte con su asesor habitual de Durán-Sindreu o a través de ds@duransindreu.com | 93 602 52 22.