Más transparencia salarial y nuevas garantías para defender los derechos laborales

CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa de las principales novedades del Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, publicado en el BOE el 18 de noviembre y en vigor desde el día 19. La norma amplía la información sobre las condiciones de trabajo, refuerza la transparencia salarial y protege a quienes reclaman sus derechos laborales.

La reforma modifica, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores y la regulación sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A continuación, se resumen las principales medidas y las condiciones para ejercer estos derechos.

INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, TAMBIÉN EN CONTRATOS BREVES

El derecho a conocer los elementos esenciales de la relación laboral se extiende a los contratos de duración inferior a cuatro semanas. **La corta duración del contrato no excluye la obligación de informar sobre las condiciones de trabajo.**

Si estos contratos ya estaban vigentes cuando entró en vigor la norma, la empresa deberá facilitar la información en diez días hábiles desde su solicitud, siempre que la persona trabajadora no disponga ya de ella.

DERECHO A SOLICITAR INFORMACIÓN SALARIAL

Las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito **su retribución individual y las retribuciones medias de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor**, desglosadas por sexo, en términos anuales y por hora de trabajo. La información deberá diferenciar el salario base y los complementos salariales y extrasalariales.

Este derecho facilita conocer cómo se compone la remuneración y detectar posibles diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres.

La solicitud podrá presentarse directamente o mediante la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, el Instituto de las Mujeres, **una vez al año o cuando existan cambios que lo justifiquen**.

La empresa deberá responder por escrito en un máximo de **dos meses**. Si los datos son incompletos o inexactos, podrán pedirse aclaraciones, con respuesta motivada en **quince días**, respetando el límite general de dos meses desde la primera solicitud.

La empresa también deberá informar, al menos una vez al año, a toda su plantilla de este derecho y del procedimiento para ejercerlo. La información deberá facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad.

Además, serán nulas las cláusulas contractuales que impidan divulgar información sobre la propia retribución. La norma reconoce este derecho para hacer efectivo el principio de igualdad salarial.

OFERTAS DE EMPLEO MÁS TRANSPARENTES

Las ofertas deberán incluir **la retribución inicial del puesto y el convenio colectivo aplicable**. Tampoco podrá preguntarse a las personas candidatas por sus salarios actuales o anteriores.

Los anuncios y las denominaciones de los puestos deberán ser neutros respecto al género y facilitarse en formatos accesibles para las personas con discapacidad.

POSIBILIDAD DE SOLICITAR UN EMPLEO MÁS ESTABLE

Las personas trabajadoras podrán solicitar el acceso a vacantes que permitan, entre otras opciones:

- Pasar voluntariamente de jornada parcial a completa, o a la inversa, y ampliar las horas de un contrato a tiempo parcial.
- Convertir un contrato temporal o formativo en indefinido, incluido el fijo-discontinuo.
- Pasar de un contrato fijo-discontinuo a uno indefinido ordinario.

También podrán solicitarse otros cambios que aporten mayor previsibilidad, duración o estabilidad. Para estos otros supuestos se exige **una antigüedad mínima de seis meses en la empresa**.

La solicitud no implica una conversión automática del contrato. La empresa deberá valorarla y responder de forma motivada y por escrito en un máximo de **un mes**, o de **tres meses si su plantilla no supera las diez personas trabajadoras**. También deberá informar a la plantilla y a su representación legal de las vacantes contempladas en esta regulación.

PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

Se refuerza la protección de quienes reclaman sus derechos ante la empresa o mediante acciones administrativas o judiciales. **Las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable como respuesta a estas reclamaciones serán nulas.**

MÁS CONTROL DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES

La reforma refuerza los registros y las auditorías retributivas **para identificar y corregir diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres**.

Las nuevas obligaciones de información sobre la brecha salarial se aplicarán de forma escalonada: la primera comunicación deberá realizarse antes del **8 de junio de 2027** en empresas de 150 o más personas trabajadoras, y antes del **8 de junio de 2031** en las de entre 50 y 149.

En las Administraciones y entidades del sector público, las medidas laborales descritas se aplican al **personal laboral, con las particularidades de su legislación específica**. Para el **personal funcionario y estatutario**, la norma contempla expresamente la transparencia retributiva previa al empleo y la transición a otras formas de empleo, en los términos de su normativa específica. Por tanto, **los derechos y plazos resumidos no se aplican automáticamente de igual manera a todos los colectivos**.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL recomienda presentar las solicitudes por escrito y conservar las comunicaciones y respuestas recibidas. Para resolver dudas sobre estas medidas o comunicar un posible incumplimiento, contacta con tu delegado o delegada de esta Organización Sindical.

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Haz clic AQUÍ para descargar el cartel elaborado por CSIT UNIÓN PROFESIONAL, que resume de forma visual y sencilla las principales novedades del Real Decreto-ley 39/2026.