laconfederació

fjm advocats

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

CIRCULAR 16/2026

NOVES OBLIGACIONS EN MATÈRIA DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS

El BOE de 18 de novembre de 2026 publica el **Reial decret llei 39/2026, de 17 de novembre**, que modifica l'Estatut dels Treballadors, el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la Llei d'ocupació i el Reial decret 723/2026, sobre transparència de les condicions laborals.

La norma, que **entra en vigor el 19 de novembre de 2026**, reforça les obligacions empresarials en matèria d'informació laboral, contractació i igualtat retributiva. Destaquem les novetats següents:

1. Modificacions de l'Estatut dels Treballadors

- **Informació sobre les condicions laborals:** s'estén a totes les persones treballadores, independentment de la durada del contracte, l'obligació d'informar per escrit sobre els elements essencials de la relació laboral. Aquesta informació també s'haurà de facilitar a la representació legal de les persones treballadores, en els termes reglamentàriament previstos.
- **Període de prova:** es mantenen els límits generals de sis mesos per al personal tècnic titulat i dos mesos per a la resta (tres mesos en entitats de menys de 25 persones treballadores). En els contractes temporals de durada igual o superior a sis mesos, el període de prova no podrà superar un mes i, si són de durada inferior, s'haurà de reduir proporcionalment. El conveni col·lectiu podrà establir durades superiors quan concorrin les causes justificades previstes legalment.
- **Hores complementàries:** quan l'entitat cancel·li totalment o parcialment hores complementàries pactades, la persona treballadora conservarà el dret a percebre'n la retribució. Així mateix, podrà rebutjar-ne la realització sense conseqüències desfavorables quan no es respectin els requisits de preavís i informació.
- **Accés a formes d'ocupació més estables:** s'incorpora un nou article 21 bis que reconeix el dret a sol·licitar l'accés a vacants que permetin millorar les condicions d'ocupació, com la conversió de contractes temporals en indefinits, l'ampliació de jornada o el pas de fix discontinu a indefinit ordinari. L'entitat haurà de respondre motivadament i per escrit en el termini màxim d'**un mes, ampliat a tres mesos en entitats de fins a 10 persones treballadores**. També s'haurà d'informar la plantilla de les vacants disponibles.

Així mateix, es reforça la garantia d'indemnitat davant de represàlies per la reclamació de drets laborals i es reconeix expressament el dret a prestar serveis per a altres empreses, amb les excepcions legalment previstes.

2. Transparència salarial en els processos de selecció

Es modifica la Llei 3/2023, d'ocupació, establint les obligacions següents:

- Les ofertes de treball hauran d'incloure **la retribució inicial del lloc i el conveni col·lectiu aplicable**.
- Es prohibeix preguntar a les persones candidates sobre el seu historial salarial.
- Les ofertes i denominacions dels llocs hauran de ser neutres respecte del gènere, accessibles per a les persones amb discapacitat i garantir processos de selecció no discriminatoris.

3. Noves obligacions en matèria de transparència retributiva

Es modifica el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, amb les novetats següents:

a) Registre retributiu: es manté l'obligació per a totes les entitats, amb independència de la plantilla. Haurà d'incloure les mitjanes i medianes de les retribucions realment percebudes, desagregades per sexe i conceptes retributius, tant en còmput anual com per hora de treball. S'estableix l'obligació de conservar el registre i la documentació de suport durant **quatre anys**.

Es modifiquen els llindars que obliguen a justificar les diferències retributives entre dones i homes: **25% en entitats de 50 a 99 persones treballadores i 5% en entitats de 100 o més**.

b) Dret d'informació retributiva: les persones treballadores podran sol·licitar informació escrita sobre la seva retribució individual i les retribucions mitjanes, desagregades per sexe, de les persones que desenvolupin treballs iguals o d'igual valor.

L'entitat haurà de respondre en un termini màxim de **dos mesos**, i de 15 dies quan se sol·licitin aclariments sobre la informació facilitada. També haurà d'informar anualment la plantilla de l'existència d'aquest dret, que podrà exercir-se fins a un any després de l'extinció de la relació laboral.

c) Criteris retributius: les entitats hauran de posar a disposició de la plantilla els criteris utilitzats per determinar les retribucions. Quan estiguin regulats al conveni col·lectiu, serà suficient una referència expressa als preceptes corresponents. Les entitats de 50 o més persones treballadores també hauran d'informar dels criteris de progressió retributiva, quan existeixin.

d) Auditories retributives: es reforça el seu contingut, incorporant l'anàlisi de les diferències salarials dels darrers tres anys i l'obligació d'establir mesures correctores de les desigualtats no justificades en un termini màxim de sis mesos.

Les auditories vinculades als plans d'igualtat vigents **mantindran la seva validesa fins a la finalització de la vigència del pla o la seva revisió**, moment en què s'hauran d'adaptar a la nova regulació.

4. Creació de la Comissió per al seguiment de la transparència retributiva

Es crea la **Comissió per al seguiment de la transparència retributiva**, un òrgan estatal de caràcter tripartit, amb participació de l'Administració i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

La Comissió s'encarregarà de recopilar, analitzar i publicar informació sobre la bretxa salarial entre dones i homes, efectuar el seguiment de les auditories retributives i prestar assistència en l'exercici dels drets d'informació salarial.

Les **entitats de 50 o més persones treballadores** hauran de comunicar-li informació sobre les diferències salarials entre dones i homes, inclosos complements, medianes, distribució per franges retributives i agrupacions de llocs de treball d'igual valor.

Aquesta informació s'haurà de facilitar anualment en les entitats de 250 o més persones treballadores i cada tres anys en les de 50 a 249.

S'estableixen els terminis següents per a la primera comunicació:

- **Abans del 8 de juny de 2027:** entitats de 150 o més persones treballadores.
- **Abans del 8 de juny de 2031:** entitats de 50 a 149 persones treballadores.

5. Règim sancionador i contractació pública

Es modifica la LISOS per tipificar com a **infraccions greus** els incompliments de les obligacions d'informació laboral, del registre retributiu i de les comunicacions a la nova Comissió. Les represàlies empresarials per la reclamació de drets laborals es tipifiquen com a infraccions molt greus.

Així mateix, s'amplia a **tres anys el termini de prescripció de les accions per discriminació retributiva**, comptats des que cessi la situació discriminatòria.

Finalment, es modifica la Llei de contractes del sector públic per reforçar el compliment de les obligacions d'igualtat retributiva de les entitats contractistes i subcontractistes. Els incompliments podran comportar penalitats i, en els supòsits greus legalment previstos, fins i tot la resolució del contracte públic.

El Reial decret llei resta pendent de convalidació pel Congrés dels Diputats.

Barcelona, 19 de novembre de 2026