Nota de prensa

Con sanciones en caso de incumplimiento

El Gobierno refuerza los derechos de información, previsibilidad e igualdad retributiva en las relaciones laborales para aumentar la seguridad y combatir la discriminación salarial

- **Extiende el derecho de información a todas las relaciones laborales independientemente de su duración, tanto a la persona trabajadora como a la Representación Legal**
- **Se establece por primera vez la indemnidad expresa: ninguna persona podrá sufrir represalias por reclamar sus derechos y las medidas adoptadas contra ellas serán nulas**
- **La persona trabajadora podrá rechazar realizar horas complementarias pactadas si no se respeta el preaviso o no se especifican cuándo se realizan**
- **En caso de cancelación de las horas complementarias pactadas, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a que le sean retribuidas**
- **El periodo de prueba solo podrá extenderse en convenio colectivo por motivos justificados**
- **La transparencia retributiva se amplía también a la fase de acceso al empleo**
- **La norma reconoce la posibilidad de solicitar formas de empleo más estables a las personas trabajadoras cuando se generen oportunidades dentro de la empresa**
- **También se actualiza el régimen sancionador para tipificar los incumplimientos en materia de transparencia de e igualdad retributiva**

17 de noviembre de 2026.- El Consejo de Ministras y Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto-Ley que fortalece las condiciones laborales transparentes y previsibles y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o trabajo de igual valor.

CORREO ELECTRÓNICO
gprensa@mites.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

Paseo de la Castellana, 63
28071 - MADRID
TEL: 91 363 01 03

De esta manera, se completa la adaptación de nuestra normativa a las exigencias derivadas de 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, y de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La norma refuerza el derecho de información de las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de la prestación laboral, la extensión del derecho de información a **todas** las relaciones laborales con independencia de su duración y se reconoce la posibilidad de solicitar formas de empleo más estables y previsibles que permitan mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

El nuevo texto amplía los instrumentos de registro y auditoría retributivos mejorando la detección de la brecha retributiva de género y fortalece los mecanismos de reparación frente a la discriminación retributiva además de reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a tratos desfavorables o represalias derivados del ejercicio de los derechos laborales.

Además, se crea la *Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva*, a la que se le atribuyen funciones de asistencia y cooperación con las autoridades competentes.

La reforma extiende las exigencias de transparencia retributiva a la fase de acceso al empleo, con el fin de prevenir posibles situaciones de discriminación en la empleabilidad y contribuir a reducir las brechas estructurales de género.

Para garantizar el cumplimiento de la nueva norma, se actualiza el régimen sancionador en el orden social para tipificar los incumplimientos en materia de condiciones laborales transparentes e igualdad retributiva.

Por tanto, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios que se utilizan para determinar las retribuciones y los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales. Además, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán informar de los criterios de progresividad retributiva.

1.- CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

El Real Decreto-ley aprobado hoy permite avanzar en un principio básico fundamental: que las personas trabajadoras conozcan con detalle a qué se comprometen cuando firman un contrato laboral y, por tanto, sepan cuándo deben prestar sus servicios, desterrando la incertidumbre y permitiendo ordenar la vida de las personas trabajadoras.

Para cumplir estos objetivos, se extiende el derecho de información a todos los contratos, eliminando la referencia a los superiores a cuatro semanas que estaba vigente hasta ahora.

Horas complementarias en los trabajos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial tendrán **derecho a retribución pese a la cancelación de horas complementarias**: se pone fin a los abusos empresariales. Las personas trabajadoras tendrán derecho a mantener la retribución pactada en caso de que se cancele una tarea ya convocada.

También tendrán **derecho a rechazar tareas** cuando la empresa no respete el preaviso previsto por la ley o por el convenio colectivo aplicable o si no se concreta el día y hora en las que han de realizarlas.

Periodo de prueba

Será de un máximo de seis meses, solo ampliable por convenio, justificando las causas, bien sea por la naturaleza del empleo, la necesidad de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar, por ejemplo, en casos de ERTE, permisos por nacimiento o incapacidad temporal, entre otros.

En los contratos de seis meses el periodo de prueba será de un máximo de un mes y en los de tiempo inferior se reducirá este periodo proporcionalmente.

Empleo en paralelo

Las empresas no podrán prohibir ni limitar, salvo por causas objetivas, que las personas trabajadoras presten servicios en otras empresas salvo pacto de plena dedicación con compensación económica.

Transición en el empleo

Se reconoce el derecho tanto a recibir información como a solicitar la conversión del contrato y de un nuevo puesto de trabajo con condiciones más estables y previsibles. Se define de forma clara y única qué se entiende por transición a otra forma de empleo.

2.-TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Se trata de continuar avanzando hacia el fin de la brecha de género para prevenir y corregir las desigualdades.

Transparencia retributiva e igualdad en el acceso al empleo

Las ofertas de empleo deberán incluir la retribución o el nivel retributivo iniciales del puesto, basados en criterios objetivos y neutros con respecto al género, así como el convenio colectivo que resulte de aplicación.

Las empresas y los agentes públicos o privados que intervengan en cualquier proceso de intermediación o colocación no podrán hacer a las personas solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

Los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo deben ser neutros con respecto al género, para asegurar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Derecho legal de información salarial

Se reconoce como nuevo derecho individual el de información retributiva y se declaran nulas las cláusulas contractuales que impidan a la persona divulgar información sobre su propia retribución.

Información sobre retribuciones

Las personas trabajadoras tendrán el derecho a solicitar y recibir por escrito, en el plazo máximo de **dos meses,** información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, en los grupos, categorías o niveles retributivos de las personas trabajadoras que realicen su mismo trabajo o uno de igual valor.

Refuerzo de la protección frente a represalias

Se establece por primera vez la garantía de indemnidad expresa: ninguna persona puede sufrir represalia o trato desfavorable como consecuencia del ejercicio de defensa de los derechos laborales.

3.- RÉGIMEN SANCIONADOR

La carencia de información a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato deja de considerarse una infracción leve, para estar tipificada como una infracción grave.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad será considerado como infracción grave.

Las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable como reacción ante una reclamación extrajudicial o judicial efectuada por la persona trabajadora en el ejercicio de sus derechos laborales, se considerará infracción muy grave para blindar la garantía de indemnidad.

Se tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación de facilitar a las personas solicitantes de empleo la información exigida por la normativa aplicable.

Por último, se considera como infracción muy grave la solicitud de datos prohibidos por la normativa o datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, así como aquellas decisiones constitutivas de discriminación para el acceso al empleo.