Y POR FIN LLEGÓ. SOBRE LAS NOVEDADES SOBRE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y OTRAS

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

Y más normativa y más cambios

Hace tiempo que estamos esperando que se transponga 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.

De hecho, en varias ocasiones hemos creído que iba a ser inminente y, finalmente se han transpuesto otras normas.

Por fin, la semana pasada se ha aprobado el 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.

Como se puede inferir de su título, la norma referida es importante, dado que modifica tanto el ET como la Ley de Empleo, así como el RD 902/2020, sobre igualdad retributiva. Igualmente se ha matizado alguna cuestión relativa al reciente RD 723/2026.

Porque este miércoles era de resumen de legislación y jurisprudencia, pero se ha entendido en este blog que es mejor analizar la nueva norma, dejando a un lado, al menos, más de cuatro Reales Decretos (y digo, al menos, por miedo a equivocarme y que ya haya otro más) y una modificación de los permisos por fallecimiento de familiar que ya se tratará la semana que viene.

No se espere aquí un análisis en profundidad, dado que daría para una monografía el examen de esta norma. Solamente se pretende una primera aproximación a lo que se entiende más importante, una semana después de que se ha dejado en reposo el texto.

Modificaciones desde el RD 723/2026, en especial del período de prueba y la sanción aplicable

El Real Decreto 723/2026 no introdujo ninguna modificación en el ET. Ha sido el RD-ley 39/2026 el que ha incluido cambios.

Así **el artículo 8.5. ET** se sigue haciendo mención al derecho a la información sobre los elementos esenciales de la relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos, ya sin hacer referencia a las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que estos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Se extiende el derecho de información de los elementos esenciales no solo a la persona trabajadora, sujeto de la relación laboral, sino también a la representación de estas.

Pero, lo más esperado es la modificación del **artículo 14 del ET sobre la prueba**. La redacción del Real Decreto 723/2026 había traído cierta inquietud sobre la interpretación de la prueba, que ahora parece aclararse.

El precepto se adapta a lo que ya se había anunciado: se establecen límites a la duración de la prueba, cuando sea negociada.

Se somete a límites a la negociación colectiva en su determinación de la duración de la prueba, que no podrá ir más allá de los máximos previstos en el propio ET, esto es, seis meses para técnicos y técnicas tituladas, y dos o tres respecto al resto de las personas trabajadoras, según se trate de empresas de más o menos de veinticinco personas trabajadoras.

Y, en su caso, como ya nos habían adelantado, será posible una duración superior, cuando se justifique en el propio convenio colectivo que es preciso de acuerdo con la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

Igualmente se modifica **la LISOS** y ahora el incumplimiento del deber de informar sobre los elementos esenciales de la relación laboral se contabilizarán como infracciones graves en vez de leves.

La protección frente a represalias

Asimismo, la nueva norma ha modificado algunos preceptos del ET con el fin de reconocer un derecho a la indemnidad frente a represalias como consecuencias del ejercicio de sus derechos.

Así, se ha modificado el **artículo 4 del ET** reconociendo el derecho a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de sus derechos laborales, incluida la formulación de reclamaciones ante la empresa o el ejercicio de acciones o la iniciación de procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a exigir su cumplimiento, ya sea directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

En la misma línea, en el **artículo 17 del ET** se ha incluido la declaración de la nulidad de cualquier orden o decisión empresarial que suponga un trato desfavorable, ya no solo como consecuencia de una reclamación formulada ante la empresa o del ejercicio de una acción administrativa o judicial, sino también cuando la acción se dirigida a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

Nuevas definiciones relativas a la igualdad retributiva

Se recogen los siguientes conceptos:

- “**retribución**”, de acuerdo con su definición en el ET, con un sentido omnicomprensivo.

Esta definición es importante a la hora de determinar el concepto de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

- “**progresión retributiva**” al proceso por el que una persona trabajadora pasa a percibir una retribución superior, cuando proceda, conforme a las reglas previstas en el ET.

- “**nivel retributivo**”, aquella horquilla, valor o posición asignado a un puesto de trabajo o a una persona trabajadora, dentro de la estructura retributiva de la empresa y por “brecha retributiva de género” como la diferencia entre las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres que trabajan para una misma empresa, expresada como un porcentaje de las retribuciones medias de los trabajadores de sexo masculino, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

La extensión de la obligación de justificar diferencias salariales al 5%

Y si hasta el momento la obligación de las empresas de, al menos 50 personas trabajadoras, debía incluir justificación en el registro salarial cuando el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior al promedio de las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, ahora se extiende la obligación para las empresas de 100 o más personas. La obligación consiste en demostrar que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Desde ahora las **empresas de 100 o más personas** trabajadoras deberá justificar la diferencia entre promedios de uno u otro sexo desde que esta sea de, al menos, un 5%.

El derecho individual y colectivo de información sobre los criterios para determinar la retribución

Se reconoce el derecho de las personas y de su representación legal a la información sobre los criterios para determinar por la empresa la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales y, en su caso, la progresión retributiva.

Esta obligación se impone a todas las empresas, con independencia de su tamaño, excepto la progresión retributiva que es solo para las que tengan 50 o más trabajadores.

La información suministrada deberá ser **comprensible**. Así, se va un poco más allá del derecho de información para aproximarse al de explicación.

Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género.

Además, se **facilitará su acceso**. En este sentido, será suficiente cuando dichos criterios vengan establecidos por convenio colectivo, la empresa dará cumplimiento a la obligación mediante la remisión expresa a los preceptos específicos de dicho instrumento.

La información se facilitará en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas.

Por último, como estamos acostumbrados, estos derechos no son estáticos, sino que la información deberá mantenerse **actualizada** y ser nuevamente puesta a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal cada vez que los criterios retributivos, los niveles retributivos o, en su caso, los criterios de progresión retributiva sean objeto de modificación.

La creación de un derecho individual de información sobre la retribución

Más importante que el anterior derecho, es la creación de un derecho individual de información sobre la retribución a las personas trabajadoras.

Podrán solicitar y a recibir por escrito información **sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias**, en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, **de los grupos, categorías o niveles retributivos, de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo**.

Dicha retribución se facilitará **desglosada** por complementos, indicando por separado el salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales percibidos.

Respecto a su solicitud, puede hacerse cada año o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, directamente por la persona trabajadora, así como a través de la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a través de Instituto de las Mujeres.

Se reconoce el derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes, **aclaraciones y detalles** adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud de aclaración. De nuevo, el derecho da un paso más hacia el derecho a la explicación.

Como las personas trabajadoras puede que no conozcan su derecho o se olviden de este, las empresas informarán, al menos una vez al año, a todo su personal sobre dicho derecho.

Incluso el precepto recoge que se utilizará un formato que sea **accesible** para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

La empresa podrá exigir a las personas trabajadoras que obtengan, con arreglo a este real decreto, información distinta de la relativa a su propia persona que esta información sea utilizada exclusivamente para fines relacionados con el ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva.

Por otra parte, se reconoce el derecho a saber cuál es el **salario ofrecido para el puesto de trabajo ofertado** para lo cual se ha modificado la Ley de Empleo.

Para terminar, se reconoce el derecho a las personas trabajadoras no solo de ser informadas, sino de **poder comunicar o revelar información sobre su propia retribución** a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Se entenderán nulas y sin efectos todas las

cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras la divulgación de información sobre su retribución

Novedades sobre la auditoría retributiva

En especial, se exigirá la identificación y el análisis de las diferencias retributivas para lo cual se tendrá en cuenta, como mínimo, la **información disponible respecto de los últimos tres años**. Así el examen se extiende en el tiempo, pero también hay novedades en el contenido.

Como novedad, se analizará la información relativa a:

- la proporción de personas trabajadoras, desglosadas por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo;

- la información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier variación en las diferencias retributivas; las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;

- la proporción de personas trabajadoras que han recibido alguna mejora de retribución tras su reincorporación al puesto de trabajo en los supuestos de permiso de nacimiento y cuidado del menor, adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, si se produjo tal mejora en el grupo o la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso.

Igualmente, se sigue planteando la elaboración por parte de la empresa de un **plan de actuación para la corrección** de cualquier desigualdad retributiva que no esté justificada sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, pero, con la nueva redacción se establecen sus criterios de forma más detallada.

La creación de una Comisión para el seguimiento

Se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como **órgano colegiado interministerial**, de carácter tripartito, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo, para la participación institucional, coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva.

Sus funciones serán, entre otras, la sensibilización de las empresas, entidades públicas y privadas, interlocutores sociales y ciudadanía en general, sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva, y sobre el derecho a la transparencia retributiva, teniendo en consideración la discriminación interseccional; el análisis de las causas de la brecha retributiva de género y poner a disposición instrumentos que empleen sistemas analíticos y que faciliten la evaluación de las desigualdades retributivas.

Las **empresas de 50 o más personas trabajadoras** deberán facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, cierta información sobre la materia,

La información se facilitará anualmente, respecto del año natural anterior, en las empresas con 250 o más personas trabajadoras; o cada tres años, respecto de los tres años anteriores, en las empresas de entre 50 y 249 personas trabajadoras.

Los **plazos** de las obligaciones sobre información a la Comisión son los siguientes:

- antes del 8 de junio de 2027, respecto de las empresas que ocupen a 150 personas trabajadoras o más.

- antes del 8 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.

La Comisión recopilará y analizará los datos facilitados por las empresas.

Si de acuerdo con la información facilitada se constata la existencia de diferencias retributivas de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, la empresa deberá corregirlas en un plazo razonable, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses, mediante la aplicación o, cuando resulte necesario, la actualización del plan de actuación.