Real Decreto-ley 39/2026

NUEVAS MEDIDAS PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD Y LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

MÁS TRANSPARENCIA DESDE EL ACCESO AL EMPLEO

- Las ofertas de empleo deben indicar la retribución o el nivel retributivo inicial del puesto, basados en criterios objetivos sin sesgos de género, así como el convenio colectivo aplicable.
- No se podrá preguntar a las personas candidatas por sus retribuciones actuales o su historial retributivo.
- Los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos deben utilizar lenguaje inclusivo y no sexista.
- Los procesos de selección y contratación, incluidos aquellos que utilizan procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos, deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

NUEVOS DERECHOS DE INFORMACIÓN RETRIBUTIVA

Las personas trabajadoras tienen derecho a:

- Conocer los criterios utilizados para determinar las retribuciones, los niveles retributivos aplicables al puesto o categoría profesional y la progresión retributiva.
- Solicitar información sobre su retribución individual y las retribuciones medias, desglosadas por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor. Podrán solicitar la información directamente, a través de la RLPT o del Instituto de las Mujeres.
  - Las empresas deben facilitar esta información en un plazo máximo de dos meses.
  - Las empresas deben informar anualmente a la plantilla sobre este derecho y cómo ejercerlo.
- Divulgar información sobre su propia retribución.

REFUERZO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- Se introducen modificaciones en el registro retributivo que deben elaborar las empresas.
  - Además de en cómputo anual, las retribuciones medias deberán reflejarse por hora de trabajo.
  - Se deberá conservar la información del registro durante un plazo de 4 años.
  - Cuando la diferencia retributiva entre un sexo y otro sea, al menos, un 5%, las empresas de cien o más personas trabajadoras deberán incluir una justificación de que dicha diferencia se debe a motivos no relacionados con el sexo de las personas.
- Se refuerzan la valoración de puestos de trabajo y las auditorías retributivas para identificar y corregir las desigualdades salariales.
- Se crea la Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva a quien las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben facilitar información sobre la brecha retributiva.

MÁS GARANTÍAS Y UN RÉGIMEN SANCIONADOR REFORZADO

- Se refuerzan las obligaciones de igualdad y transparencia retributiva en la contratación pública.
- Se tipifican como **infracciones graves** los incumplimientos de las obligaciones en materia de registro retributivo y de información a las personas trabajadoras.
- Se tipifican como **infracciones muy graves** las represalias empresariales contra quienes reclamen sus derechos laborales, así como la solicitud de datos prohibidos o la adopción de decisiones discriminatorias en el acceso al empleo.

Cofinanciado por la Unión Europea

Ministerio de Igualdad · Instituto de las Mujeres · Igualdad en la Empresa