CUADRO COMPARATIVO: REFORMA LABORAL Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Impacto del RDL 39/2026 (Transposición Directiva UE 2023/970, RD 723/2026 y otras modificaciones normativas) orientada a Direcciones de Recursos Humanos.

Área y Base Legal	Régimen Anterior (Hasta 18 Nov)	Nuevo Régimen RDL 39/2026 (Desde 19 Nov)	Impacto Directo y Obligaciones RR. HH.
1. Ofertas de Empleo e Historial Salarial (Ley 3/2023 Art. 5)	Marco general de igualdad en el acceso al empleo.	La oferta debe incluir la retribución inicial del puesto y el convenio aplicable. Queda estrictamente **prohibido preguntar por la retribución actual** o anterior de la persona candidata.	Actualizar las ofertas de empleo eliminando las referencias al historial salarial de los candidatos. **Vincular la retribución inicial a una valoración objetiva y cuantificada del puesto**, documentando los criterios salariales y su correspondencia con niveles de puestos de igual valor.
2. Información Contractual (ET Art. 8.5 y RD 723/2026)	El umbral de más de cuatro semanas delimitaba el deber de información. (El RD 723/2026 en vigor desde el 5 de octubre ya exigía detallar el cálculo en su ámbito).	El RDL elimina el umbral: se extiende a las relaciones de cualquier duración el deber de informar sobre los elementos esenciales y el cálculo de retribuciones variables.	Actualizar los modelos contractuales y sus plazos de entrega. **Implantar un sistema que vincule cada concepto retributivo con sus criterios objetivos y, cuando sea variable, con su modo de cálculo**, utilizando reglas y métricas verificables para facilitar la generación automatizada de información contractual y su trazabilidad.
3. Empleo Estable y Previsible (Nuevo Art. 21 bis ET)	No existía este derecho general a solicitar transición a empleos más estables.	Derecho a solicitar el paso a formas de empleo más estables o previsibles. La empresa debe responder por escrito y de forma motivada.	Responder por escrito y de forma motivada en el plazo máximo de 1 mes (3 meses para empresas de hasta 10 personas trabajadoras).
4. Registro Retributivo y Umbrales (ET Art. 28 y RD 902/2020 Art. 6)	Registro con medias y medianas. Desde 50 personas, justificación de la diferencia global del 25 % o más.	En empresas de 100 o más personas trabajadoras, el umbral de justificación de la diferencia global (Art. 28.3 ET) **baja al 5 %.** Se refuerza el acceso de la RLT.	**Automatizar el registro retributivo**, desglosando cada concepto salarial y extrasalarial, con medias y medianas por sexo, en cómputo anual y por hora. **Cruzar los grupos profesionales con niveles de puestos de igual valor obtenidos mediante valoración objetiva y puntuación**, documentando las diferencias y sus justificaciones, especialmente ante el nuevo umbral del 5 %.
5. Auditoría Retributiva e Histórico (RD 902/2020 Art. 8 y D. Transitoria)	Diagnóstico retributivo ligado al Plan de Igualdad (generalmente del último ejercicio cerrado).	Obligación expresa de considerar la información disponible de al menos los **tres años anteriores.** Las auditorías vigentes se adaptan al revisar el plan de igualdad o al finalizar su vigencia.	**Implantar una valoración analítica y cuantificada de puestos mediante factores y puntuaciones,** que permita agrupar trabajos de **igual valor** y detectar brechas ocultas entre grupos profesionales. Centralizar la información de los últimos tres años y **documentar** las causas de las diferencias detectadas.

6. Derecho de Información y Aviso Anual (RD 902/2020 Art. 10)	No existía derecho de acceso individual directo ni obligación de aviso proactivo a la plantilla.	**Derecho a solicitar** (anualmente o por cambios) la retribución individual y medias desglosadas (en términos anuales y por hora) **de niveles de igual valor** (plazo 2 meses).	**Implantar un sistema que permita generar información retributiva por sexo y niveles de puestos de igual valor**, desglosada por conceptos salariales y extrasalariales, en cómputo anual y por hora. Automatizar la gestión de solicitudes, el control del plazo de **dos meses** y la comunicación anual obligatoria a toda la plantilla. **Informar al menos anualmente a toda la plantilla.**
7. Reporte Periódico de Brecha (RD 902/2020 Art. 11)	Registro y, cuando procedía, auditoría retributiva en planes de igualdad.	Desde 50 personas, remitir reporte a la Comisión (previa consulta RLT). Periodicidad anual (250 o más) y trienal (50 a 249).	**Anticipar la recopilación y conservación de históricos retributivos, sin esperar al primer reporte.** Las empresas de 50 a 249 trabajadores deberán informar de tres ejercicios anteriores (150–249: 2024–2026; 50–149: 2028–2030). Implantar un sistema automatizado que permita reconstruir los cálculos, generar los informes y atender requerimientos sobre los cuatro años anteriores.
8. Garantía de Indemnidad y Represalias (ET Arts. 4.2.h, 17.1 y LISOS)	Protección reconocida por la jurisprudencia y Ley Orgánica del Derecho de Defensa.	Los arts. 4.2.h y 17.1 ET la recogen expresamente. Nulidad de decisiones desfavorables por reclamar (interna, administrativa o judicialmente). Infracción muy grave (LISOS 8.12 bis).	Documentar rigurosamente el motivo legal y objetivo de decisiones extintivas o desfavorables cuando exista una reclamación previa, para desvirtuar la represalia.
9. Prescripción de Acciones (Art. 59.3 ET)	Prescripción general de 1 año para acciones laborales.	Las acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación retributiva prescriben a los 3 años desde el cese de la situación discriminatoria.	Custodia estricta del archivo retributivo e historial de registro y auditoría. La exposición jurídica frente a reclamaciones retributivas se amplía a 3 años.
10. Periodo de Prueba en Temporales (ET Art. 14)	Tope de un mes en contratos de hasta seis meses, salvo previsión distinta en convenio.	Tope general de un mes aplicable desde seis meses de contrato. Por debajo de seis meses, reducción proporcional. El convenio debe justificar la excepción.	Recalcular plazos en cláusulas de prueba de temporales cortos para evitar extinciones basadas en periodos de prueba inválidos.
11. Régimen Sancionador y Contratos Públicos (LISOS y LCSP 9/2017)	Ya existían infracciones graves. Faltas de información de vacantes o temporales eran leves.	Tipificación expresa (Art. 7.15 y 7.16 LISOS). En LCSP: **resolución contractual** en supuestos del 211.1.j) (incumplimiento grave reiterado o resolución firme por discriminación).	**Contratación pública:** reforzar el cumplimiento de la transparencia retributiva mediante herramientas especializadas que permitan analizar y justificar las brechas salariales **por niveles de puestos de igual valor**, documentar su trazabilidad y prevenir riesgos contractuales.

El RDL 39/2026 ***entró en vigor el 19 de noviembre de 2026****.*

CONTONO. Plataforma de auditoría retributiva, transparencia salarial y cumplimiento.