I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

24121 *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.*

I

Incorporar el Derecho de la Unión Europea a nuestro ordenamiento es siempre una oportunidad para avanzar en un acervo común de derechos que permita construir –no siempre con la misma intensidad ni determinación– una Europa basada en el trabajo con derechos.

En esta ocasión, las directivas europeas nos permiten avanzar de manera muy importante en dos objetivos: hacer que nuestro ordenamiento laboral sea más predecible y seguir arrinconando esa mancha ominosa que representa la discriminación salarial entre mujeres y hombres.

Algo tan básico como conocer cuándo deben prestar sus servicios las personas trabajadoras y recibir información detallada sobre aquello a lo que se comprometen cuando suscriben un contrato de trabajo constituye un avance imprescindible para evitar que el trabajo lo absorba todo y termine desbaratando la vida privada y familiar. Durante muchos años, los ordenamientos laborales, presos también del discurso de la flexibilidad, retrocedieron y sometieron a las personas trabajadoras a toda suerte de incertidumbres sobre algo tan elemental como sus propias obligaciones laborales. No hace falta detallar la enorme inseguridad que esta situación ha generado y sigue generando. Esta norma contribuye a paliarla, haciendo de la certeza una característica esencial de las relaciones laborales e impidiendo que el trabajo irrumpa desordenadamente en nuestras vidas.

Otro gran avance de esta norma viene de la mano de la transparencia retributiva. Nuestro país ha avanzado de manera muy importante en la reducción de la brecha salarial de género, que se ha reducido un 21 % y se sitúa 3,8 puntos por debajo de la media europea. Este avance es fruto de políticas decididas para combatir la discriminación de las mujeres y mejorar sus condiciones salariales, como ponen de manifiesto, entre otras medidas, las continuas subidas del salario mínimo interprofesional durante los últimos siete años.

Ahora damos un paso más en esa ambición. Porque si hay algo que impugna la razón y la propia democracia es que las mujeres cobren menos que los hombres. Esta lacra debe ser corregida. En España trabajan hoy más mujeres que nunca y no es admisible que su posición salarial siga estando tan alejada de la de los hombres. Es una cuestión que pone en peligro nuestros valores constitucionales e impide hablar de un verdadero Estado Social y democrático de derecho.

La regulación de las condiciones laborales y de la igualdad retributiva en España cuenta con un marco normativo consolidado que establece importantes garantías para las personas trabajadoras. No obstante, resulta necesario completar su adaptación 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

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

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.

En relación con la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, su transposición al ordenamiento jurídico español se ha llevado a cabo parcialmente mediante la aprobación del 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, reforzando los derechos de información de las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. La necesidad de completar su transposición al derecho nacional exige adaptar de nuevo las disposiciones legales y reglamentarias vigentes para garantizar la plena efectividad de los derechos y garantías reconocidos en la directiva, en particular mediante la extensión del derecho de información a todas las relaciones laborales con independencia de su duración, y el reconocimiento de la posibilidad de solicitar formas de empleo más estables y previsibles que permitan mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Por su parte, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, configura un marco normativo común en el ámbito laboral de la Unión, orientado a reforzar las obligaciones en materia de transparencia retributiva y a intensificar los mecanismos de control y exigibilidad en su cumplimiento, con la finalidad de prevenir y corregir las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres. Por ello, la citada Directiva tiene por objeto reforzar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y reiterado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante la articulación de un sistema más sólido de transparencia retributiva. Como principales medidas impulsa el derecho de información salarial, se amplían los instrumentos de registro y auditoría retributivos mejorando la detección de la brecha retributiva de género y se fortalecen 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, asimismo, 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, tanto en el sector público como en el privado.

Finalmente, las modificaciones normativas operadas deben acompañarse de medidas dirigidas a garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones incorporadas en el real decreto-ley, lo cual exige reforzar los mecanismos de vigilancia y cumplimiento. A tal fin, se actualiza el régimen sancionador en el orden social para tipificar los incumplimientos en materia de condiciones laborales transparentes e igualdad retributiva.

La aprobación de esta reforma responde, por tanto, a la necesidad de configurar un marco jurídico coherente y eficaz que permita completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023. Con ello, se refuerzan los derechos de información y previsibilidad de las condiciones laborales y se avanza en la efectividad del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, contribuyendo a una protección más efectiva de las personas trabajadoras y a una mayor seguridad jurídica en las relaciones laborales.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

II

El real decreto-ley consta de cuatro artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y siete disposiciones finales.

El artículo primero prevé la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado uno modifica el artículo 4.2.h), incluyendo el derecho de la persona trabajadora a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de derechos laborales. En consecuencia, el apartado dos desplaza el orden de la actual letra h), que pasa a ser la letra i).

El apartado tres modifica el artículo 8.5, para suprimir el requisito de que la relación laboral tenga una duración mínima de cuatro semanas a efectos de exigir la información sobre los elementos esenciales del contrato. El precepto se modifica también para que la empresa informe sobre dichos elementos esenciales a la representación legal de las personas trabajadoras, evitándose así que esta última pierda la información esencial que no se encontrase en la copia básica del contrato.

El apartado cuatro modifica el artículo 12.4.e), para que las garantías de información de vacantes y solicitud de conversión del contrato de trabajo pasen a concentrarse en el artículo 21 bis, concretamente en la letra a) del apartado 1.

El apartado cinco da nueva redacción al artículo 12.5.d), estableciendo consecuencias en caso de que se incumpla el preaviso o la información sobre la realización de horas complementarias. Si bien es cierto que la problemática que pretende resolver el artículo 10.3 de la directiva ya tiene actualmente solución en el derecho interno español, por la interpretación combinada de los artículos 12.5.d) y 30, se decide reforzar su aplicación en el supuesto de las horas complementarias.

El apartado seis da nueva redacción al artículo 14 para asegurar el mejor encaje con la normativa comunitaria, estableciendo un límite expreso del periodo de prueba que, salvo ciertas excepciones justificadas, no podrá exceder de tres o seis meses. En coherencia con ello, también se prevé una reducción proporcional de dicho periodo en los contratos de duración determinada.

El apartado siete modifica el artículo 15.7, para que el derecho a la información sobre vacantes pase a residenciarse en el nuevo artículo 21 bis, concretamente en la letra b) del apartado 1. Adicionalmente, en dicha letra se otorga a estas personas trabajadoras el derecho a solicitar la conversión de su contrato de trabajo, que no se encontraba expresamente reconocido en el artículo 15.7, a diferencia de en los artículos 12.4.e) y 16.7, produciendo una distorsión respecto de lo pretendido en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

El apartado ocho suprime el apartado 7 del artículo 16, pasando el apartado 8 a ser el 7. Esta supresión constituye una mejora técnica, pasando el derecho de información de vacantes y solicitud de conversión a la letra c) del apartado 1 del artículo 21 bis.

El apartado nueve modifica el párrafo segundo del artículo 17.1 para declarar la nulidad de las órdenes de discriminar y las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable como reacción frente a una reclamación extrajudicial o del ejercicio de acciones administrativas o judiciales en defensa de los derechos laborales. Se establece así, por primera vez, una garantía de indemnidad expresa en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asegurando el mejor cumplimiento, entre otras, de las normas europeas, que introducen este tipo de garantías explícitas.

El apartado diez traslada al ordenamiento español las garantías relativas al empleo en paralelo que otorga la norma europea, modificando, para ello, el artículo 21.1.

El apartado once introduce un nuevo artículo 21 bis, dedicado a la transición a otra forma de empleo. Dicho artículo recoge, de manera más limpia y sistemática, por una parte, los derechos de información sobre vacantes que se encontraban en los artículos 12.4.e), 15.7 y 16.7, los derechos a solicitar la conversión del contrato de trabajo de los artículos 12.4.e) y 16.7, y el derecho general de solicitar un puesto de trabajo más previsible y seguro que introduce la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Adicionalmente, el artículo establece

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

reglas de funcionamiento tanto del derecho a recibir información como del derecho a solicitar la conversión del contrato y de un nuevo puesto de trabajo, para lo que se refunden tanto los requisitos de la citada directiva como los que se encontraban dispersos en los artículos 12.4.e), 15.7 y 16.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se logra, de este modo, que el nuevo artículo 21 bis defina de forma coherente, clara y única qué se entiende por transición a otra forma de empleo, considerada íntegramente, en el citado texto refundido.

El apartado doce modifica el artículo 28, reforzando el principio de igualdad retributiva mediante el reconocimiento del derecho individual de información retributiva y declarando nulas las cláusulas contractuales que impidan a la persona trabajadora divulgar información sobre su propia retribución.

El apartado trece actualiza el artículo 59.3, fijando en tres años el plazo de prescripción para el ejercicio de las acciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva, iniciándose su cómputo cuando cese la situación discriminatoria.

Finalmente, el apartado catorce introduce una nueva disposición adicional trigésima que determina la aplicación en el sector público de las previsiones relativas a la transición a otras formas de empleo del artículo 21 bis.

El artículo segundo prevé la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el fin de actualizar los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 8 y 9, e introducir los nuevos artículos 2 bis, 10, 11, 14, y 15, así como las disposiciones adicionales quinta, sexta y séptima, junto con la disposición transitoria segunda. Estas modificaciones tienen por objeto la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023. Con todas las modificaciones operadas se fortalece el principio de transparencia retributiva, reconociendo 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. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, estas, además, tienen derecho a recibir información sobre los criterios de progresión retributiva y se establece la información que estas empresas deben facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. De igual forma, se actualiza el principio de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la modificación del artículo sobre auditoría retributiva incorpora nuevos aspectos que deben incluirse tanto en el diagnóstico de la situación retributiva como en el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. También se refuerza el derecho de información de las personas trabajadoras en materia retributiva, garantizándoles 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 personas trabajadoras que realicen su mismo trabajo o uno de igual valor. Se establece que toda información que obtenga la persona trabajadora distinta de la relativa a su propia persona, no podrá ser utilizada con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva. Se garantiza en todo momento la accesibilidad a la información para las personas con discapacidad, teniéndose en cuenta sus necesidades específicas. Igualmente, en las empresas de cincuenta o más trabajadores se establece la obligación de proporcionar información sobre la brecha retributiva de género. Asimismo, se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial y tripartito de coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva, adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo. En relación con el principio de protección de datos, se prevé que el tratamiento de los datos registrados o almacenados en virtud de la aplicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se realizará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A tal fin, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva adoptarán las medidas técnicas, organizativas y de control que sean necesarias. Se introduce una nueva disposición adicional quinta, que especifica que la creación de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supone incremento de gasto público alguno y establece, a tal efecto, que sus actividades serán atendidas con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en los departamentos que la integran, sin que resulte necesaria la dotación de recursos adicionales. Por otro lado, se incorpora una disposición adicional sexta, que establece la posibilidad de desarrollar medidas de acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas consistentes, entre otras, en la prestación de información, formación y apoyo técnicos con el fin de facilitar la adaptación a la nueva regulación reglamentaria. Asimismo, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se promoverán actuaciones dirigidas a la correcta aplicación de las obligaciones derivadas de este real decreto, incluyendo acciones formativas específicas financiadas a través de los instrumentos previstos en la normativa reguladora de la formación para el trabajo y gestionadas, en su caso, por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). También se introduce una nueva disposición adicional séptima que fija la remisión anual de datos estadísticos a la Comisión Europea por parte del Instituto Nacional de Estadística. Se introduce una disposición transitoria segunda, que fija un calendario escalonado para el cumplimiento de determinadas las obligaciones de información, entre ellas, sobre la brecha retributiva de género y sobre la remisión de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, con el fin de garantizar una implantación gradual y proporcionada de las nuevas obligaciones de transparencia retributiva.

El artículo tercero prevé la modificación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. El apartado uno introduce una nueva letra g) en el artículo 5, incorporando el principio de transparencia retributiva previa al empleo. A tal efecto, se establece que las ofertas de empleo incluyan información sobre la retribución inicial correspondiente al puesto de trabajo, la prohibición de solicitar a las personas candidatas información relativa a su historial retributivo, y que los anuncios de las vacantes y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, con el fin de garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Además, deben facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas. El apartado dos añade una nueva disposición adicional duodécima, para extender la aplicación del principio de transparencia retributiva previa al empleo al personal empleado público al servicio de las Administraciones Públicas y demás entidades del sector público, en los términos previstos en la normativa reguladora de dicho personal.

El artículo cuarto modifica 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, con el fin de adaptar su contenido a la nueva redacción que este real decreto-ley da al artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En coherencia con dicha modificación, se extiende el deber empresarial de informar sobre los elementos esenciales de la relación laboral a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración del contrato de trabajo.

La disposición adicional primera incluye la actualización de las herramientas de registro retributivo y de valoración de puestos de trabajo, así como de sus guías de uso.

La disposición adicional segunda prevé asimismo la actualización de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

La disposición transitoria primera incorpora el régimen para facilitar la adaptación de las empresas a las modificaciones introducidas por este real decreto-ley respecto a auditorías retributivas, garantizando la continuidad y validez temporal de los instrumentos elaborados conforme a la normativa anterior.

La disposición transitoria segunda fija el régimen transitorio para el cumplimiento de los deberes de información de los elementos esenciales del contrato para las relaciones laborales inferiores a cuatro semanas, en consonancia con el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre.

La disposición final primera recoge la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El apartado uno actualiza el artículo 6, de manera que la falta de información a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato deje de considerarse una infracción leve, para estar tipificada como una infracción grave, para lo cual también se modifica el artículo 7.11 en el apartado dos. En este apartado, además, se explicitan como infracción grave los incumplimientos del nuevo artículo 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El apartado tres modifica el artículo 7.13, para tipificar el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad como infracción grave, introduciendo la normativa reglamentaria dentro de las posibles disposiciones infringidas, en beneficio de la seguridad jurídica.

Los apartados cuatro y cinco añaden en el artículo 7, respectivamente, nuevas infracciones en los apartados 15 y 16, tipificando como graves el incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo y las de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

Los apartados seis y siete modifican el artículo 8.12 y le añaden un nuevo apartado 12 bis. Por una parte, se simplifica la redacción de la infracción del artículo 8.12 y, por otra, se crea una nueva infracción en el 8.12 bis, para recoger el reproche muy grave por 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, dando así reflejo sancionador a la garantía de indemnidad introducida en los artículos 4.2.h) y 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado ocho modifica el artículo 15.1, para tipificar como infracción grave el incumplimiento de la obligación de facilitar a las personas solicitantes de empleo la información exigida por la normativa aplicable, en línea con la nueva redacción del artículo 5.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Por último, el apartado nueve modifica el artículo 16.1, que pasa a tener una única letra c) tipificando 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. De esta forma se termina con la atípica coexistencia de dos letras c) con similar, aunque no idéntica, redacción.

La disposición final segunda recoge la modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

El apartado uno añade un nuevo párrafo al final del artículo 201 de la referida ley, en aras de garantizar que los órganos de contratación cumplan las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Para ello se incluyen las incorporaciones de previsiones en los pliegos de cláusulas administrativas particulares destinadas a garantizar el cumplimiento de las citadas obligaciones, así como el reconocimiento de penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

El apartado dos añade una nueva letra j) al artículo 211.1, recogiendo como causa de disolución del contrato el incumplimiento grave de las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, siempre que bien se acredite la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo o bien que se haya producido un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva.

El apartado tres añade un nuevo párrafo al artículo 212.1, determinando que en los supuestos anteriores el procedimiento de resolución del contrato podrá iniciarse de oficio por el órgano de contratación o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista.

La disposición final tercera prevé la incorporación al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, y de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023.

La disposición final cuarta salvaguarda el rango reglamentario del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, las disposiciones finales quinta y sexta recogen, respectivamente, la habilitación normativa para el desarrollo reglamentario del real decreto-ley y los títulos competenciales que amparan la norma.

Por último, la disposición final séptima establece la entrada en vigor de la norma.

III

La extraordinaria y urgente necesidad de aprobar este real decreto-ley responde a la concurrencia de circunstancias que requieren una actuación normativa inmediata: completar la incorporación al ordenamiento jurídico español 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, ante el prolongado retraso en su transposición y el procedimiento de infracción que ha dado lugar a un recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea con solicitud de sanciones económicas; y culminar las medidas normativas aprobadas en materia de igualdad retributiva, incorporando las garantías previstas en 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. A estas circunstancias se añaden las razones materiales que se exponen a continuación, vinculadas a la efectividad de los derechos de las personas trabajadoras y a la necesidad de disponer de un marco jurídico completo y coordinado en ambas materias.

Con carácter previo, debe recordarse que el examen del presupuesto habilitante del artículo 86.1 de la Constitución Española exige una valoración conjunta de los factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición, reflejados, fundamentalmente, en su exposición de motivos y en el expediente de elaboración (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3). La apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad puede ser independiente de la imprevisibilidad de la situación e, incluso, de que esta tenga su origen en la previa inactividad del Gobierno, siempre que concurran efectivamente las circunstancias excepcionales que exijan la intervención normativa (SSTC 11/2002, de 17 de enero, FJ 6, y 68/2007, de 28 de marzo, FJ 8).

Asimismo, debe existir una conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas adoptadas, de modo que estas permitan atender situaciones concretas que requieran una acción normativa en un plazo más breve que el exigido por la vía legislativa ordinaria o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

En primer lugar, en relación con la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, su plazo de transposición finalizó el 1 de agosto de 2022. La persistencia de una transposición incompleta ha determinado que el procedimiento de infracción iniciado por la Comisión Europea al amparo del artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea haya alcanzado la fase jurisdiccional. El 6 de febrero de 2026, la Comisión interpuso recurso contra el Reino de España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, registrado como asunto C-60/26, solicitando la declaración de incumplimiento y la imposición de una suma a tanto alzado y de una multa coercitiva con arreglo al artículo 260.3 del citado tratado.

La urgencia se encuentra, por tanto, reforzada por la existencia de un procedimiento judicial en el que ya se han solicitado sanciones económicas. Resulta necesario poner fin cuanto antes al incumplimiento y evitar su prolongación, que puede incidir tanto en la duración de la infracción como en las consecuencias económicas que de ella se deriven. La Comunicación de la Comisión sobre sanciones financieras en los procedimientos de infracción (2023/C 2/01) recuerda que el artículo 260.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea comprende el incumplimiento total o parcial de la obligación de comunicar las medidas de transposición, por lo que la adopción de medidas parciales no elimina la necesidad de completar la incorporación de la directiva.

En este contexto, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, ha permitido avanzar en su incorporación al ordenamiento jurídico español. Sin embargo, resulta imprescindible completar esta actuación mediante las modificaciones que requieren una norma con rango de ley, así como efectuar los ajustes necesarios para asegurar la coordinación entre la regulación legal y su desarrollo reglamentario.

En particular, las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, permiten extender la obligación de informar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración de su contrato, y favorecer la transición hacia formas de empleo más estables o previsibles. A su vez, la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, permite tipificar los incumplimientos de las obligaciones establecidas y determinar las sanciones correspondientes, asegurando su cumplimiento efectivo.

Estas medidas responden también a una necesidad material inmediata: evitar que se prolonguen las carencias de información y de protección que dificultan que las personas trabajadoras conozcan sus condiciones de trabajo, hagan valer sus derechos y accedan a formas de empleo de mayor estabilidad y previsibilidad. La aprobación de las modificaciones legales pendientes permite completar la protección ya articulada reglamentariamente y dotarla de las garantías necesarias para su efectividad.

En cuanto al empleo del real decreto-ley como instrumento de transposición, la STC 1/2012, de 13 de enero, valoró el patente retraso en la incorporación de las directivas y la existencia de procedimientos de incumplimiento contra el Reino de España para apreciar la concurrencia del presupuesto habilitante. Por su parte, el Consejo de Estado, en su informe sobre la inserción del Derecho europeo en el ordenamiento español, de 14 de febrero de 2008, considera que, aunque el real decreto-ley no debe convertirse en el mecanismo ordinario de incorporación de directivas, su utilización puede justificarse atendiendo al plazo fijado por la norma europea, a la necesidad de responder urgentemente a determinadas circunstancias o a la existencia de una declaración de incumplimiento por el Tribunal de Justicia.

En segundo lugar, en materia de transparencia retributiva, la extraordinaria y urgente necesidad se fundamenta en la exigencia de culminar el conjunto de medidas normativas que se han venido aprobando para hacer efectivo el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. A ello se añade la obligación de incorporar la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023,

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

cuyo plazo de transposición finalizó el 7 de junio de 2026. A este respecto, en el mes de octubre de 2026 la Comisión Europea advirtió al Reino de España que la falta de comunicación de medidas de transposición podría dar lugar al inicio del procedimiento de infracción de conformidad con el artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La necesidad de intervención inmediata en relación con la citada Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, se ve reforzada por el calendario de aplicación de la propia norma europea que establece, entre otras obligaciones, la presentación de la primera información sobre la brecha retributiva por parte de ciertas empresas a más tardar el 7 de junio de 2027, referida al ejercicio anterior. La proximidad de este plazo exige disponer cuanto antes de un marco normativo completo que permita a los afectados preparar y aplicar los instrumentos de información, seguimiento y control previstos, evitando que la demora en la aprobación de las medidas comprometa su cumplimiento efectivo.

El ordenamiento jurídico español ha avanzado en el reconocimiento de instrumentos de transparencia y de prevención de la discriminación retributiva, en particular mediante el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Las modificaciones previstas en este real decreto-ley permiten completar ese marco y reforzar su coherencia, integrando los derechos de información, las obligaciones empresariales y los mecanismos de seguimiento, y control y tutela que deben asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva. Se trata de culminar una actuación normativa ya iniciada, cuya plena eficacia exige que los instrumentos de transparencia se acompañen de las garantías necesarias para detectar y corregir la discriminación.

La persistencia de desigualdades retributivas pone de manifiesto la necesidad de completar sin demora esta protección. El estudio «La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias», presentado por el Instituto de las Mujeres en 2026, sitúa la brecha de la ganancia media anual en España en el 15,74 por ciento, con datos correspondientes a 2023, y constata diferencias sistemáticas y persistentes en las variables analizadas. Estas desigualdades, vinculadas, entre otros factores, a la segregación ocupacional y a la infravaloración de los trabajos predominantemente desempeñados por mujeres, proyectan sus efectos sobre las condiciones de vida de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral y con posterioridad a ella.

El principio de igualdad de retribución, reconocido desde el Tratado de Roma de 1957 y actualmente recogido en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, requiere instrumentos que permitan hacerlo efectivo. Esta exigencia se refleja también en la Declaración de principios para una sociedad en la que exista una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, refrendada en Bruselas el 16 de octubre de 2025, y en la hoja de ruta sobre los derechos de la mujer, que incluyen la reducción de la brecha retributiva y la lucha contra la infravaloración de los trabajos predominantemente ocupados por mujeres.

En este contexto, la urgencia de las medidas deriva de la necesidad de remover los obstáculos que siguen dificultando el conocimiento y la defensa del derecho a la igualdad retributiva. La falta de información suficiente sobre las retribuciones y los criterios que las determinan dificulta identificar las diferencias injustificadas y reclamar su corrección. Por ello, resulta necesario completar los derechos de información de las personas solicitantes de empleo y de las personas trabajadoras, y reforzar las obligaciones de transparencia y los mecanismos de seguimiento y ejecución, y asegurar a las víctimas de discriminación retributiva el acceso a una tutela judicial efectiva con las garantías exigidas por la directiva.

La demora en la aprobación de estas medidas prolongaría las insuficiencias de protección que se pretenden corregir y retrasaría la plena efectividad del marco normativo ya existente. Su adopción inmediata permite coordinar las obligaciones empresariales con los instrumentos de control y las garantías de defensa, reforzar la seguridad jurídica y dar una respuesta completa a situaciones de desigualdad cuyos

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

efectos se acumulan en el tiempo. Asimismo, contribuye a incorporar al marco normativo las garantías derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Existe una conexión directa entre las circunstancias descritas y el contenido de este real decreto-ley. En materia de condiciones laborales transparentes y previsibles, las modificaciones completan la transposición pendiente, refuerzan los derechos de información y de transición hacia otras formas de empleo y establecen las garantías sancionadoras necesarias, dando respuesta al incumplimiento que ha motivado el recurso de la Comisión Europea. En materia de igualdad retributiva, las medidas culminan y coordinan los instrumentos normativos ya aprobados, completando las garantías de información, transparencia y tutela necesarias para prevenir y corregir la discriminación.

La tramitación de estas medidas por los procedimientos legislativos ordinario o de urgencia prolongaría, durante el tiempo necesario para su aprobación, tanto el incumplimiento objeto del procedimiento judicial como las carencias de protección identificadas. La concurrencia de estas circunstancias exige una respuesta normativa inmediata que permita completar el marco jurídico y asegurar la efectividad de los derechos afectados, sin diferirla hasta la conclusión de dichos procedimientos parlamentarios.

Por lo que respecta a las medidas que no requieren una norma con rango de ley, su inclusión responde a la necesidad de que los ajustes legales y reglamentarios estrechamente vinculados desplieguen sus efectos de forma coordinada. En particular, las modificaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, resultan necesarias para adecuar las disposiciones reglamentarias en materia de transparencia retributiva y de información sobre las condiciones de trabajo a las modificaciones legales que se introducen, evitando que la coexistencia de regulaciones descoordinadas dificulte su aplicación y cumplimiento efectivo. La inexistencia de una reserva material de reglamento permite su regulación mediante una norma con rango de ley; no obstante, la justificación de su incorporación a este real decreto-ley reside en su conexión con las medidas legales y en la necesidad de evitar que la falta de adecuación de los preceptos reglamentarios impida o dificulte la eficacia inmediata del conjunto de la reforma, sin diferir la adaptación de las disposiciones reglamentarias a una tramitación normativa posterior.

Por último, este real decreto-ley respeta los límites materiales establecidos en el artículo 86.1 de la Constitución Española. No afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general. Tampoco regula el régimen general de los derechos, deberes y libertades del título I de la Constitución ni altera su contenido o elementos esenciales.

En relación con este último límite, la doctrina constitucional rechaza una interpretación extensiva que prive de utilidad a la figura del decreto-ley. La prohibición de afectación debe apreciarse atendiendo a la configuración constitucional del derecho de que se trate y a la naturaleza y alcance de la regulación concreta, sin identificarla con cualquier incidencia sobre materias comprendidas en el título I (STC 139/2016, de 21 de julio, FJ 6). Las medidas de este real decreto-ley se dirigen a reforzar los instrumentos de información, transparencia y garantía en las relaciones laborales, sin establecer un régimen general de los derechos constitucionales concernidos ni alterar sus elementos esenciales.

En cuanto al régimen de las comunidades autónomas, el límite constitucional comprende su posición institucional y las normas que integran el bloque de constitucionalidad para delimitar o armonizar sus competencias. Ello no impide que el Estado regule, mediante decreto-ley y dentro de sus competencias legislativas, materias en las que las comunidades autónomas tengan atribuidas competencias, siempre que no se modifique aquel régimen constitucional ni se delimite de forma directa y positiva su esfera competencial (SSTC 23/1993, de 21 de enero, FJ 2, y 145/2023, de 25 de octubre, FJ 4). Las medidas previstas se dictan en el ámbito propio de las competencias

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

estatales y respetan la posición institucional y las competencias de las comunidades autónomas.

Por todo ello, atendiendo a las circunstancias descritas, a la necesidad de una intervención normativa inmediata y a la conexión entre estas y las medidas adoptadas, concurren los presupuestos y se respetan los límites exigidos por el artículo 86.1 de la Constitución Española.

IV

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma responde al principio de necesidad, al resultar imprescindible completar la incorporación al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, y de la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, garantizando la plena efectividad de los derechos y garantías previstos en ambas directivas.

Asimismo, la norma es eficaz y proporcional, al regular las medidas necesarias para alcanzar los objetivos perseguidos y limitar su contenido a las modificaciones normativas precisas para completar la transposición de dichas disposiciones, sin imponer obligaciones que excedan de lo necesario para su consecución ni, en consecuencia, cargas administrativas innecesarias o accesorias.

La utilización del real decreto-ley se fundamenta en la concurrencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad, derivada del vencimiento de los plazos de transposición de ambas directivas y de la necesidad de adoptar sin más demora las medidas normativas pendientes para dar cumplimiento a las obligaciones correspondientes y garantizar la efectividad de los derechos reconocidos en ellas.

En relación con el principio de seguridad jurídica, la norma es coherente con el ordenamiento jurídico español y con el Derecho de la Unión Europea. Las modificaciones introducidas se integran en el marco normativo laboral y de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo a dotar de mayor claridad y certeza a la regulación de las condiciones laborales, los derechos de información de las personas trabajadoras y las obligaciones en materia de transparencia retributiva e igualdad de retribución.

La norma es eficiente, en tanto que incorpora las medidas necesarias para alcanzar sus objetivos sin imponer cargas administrativas innecesarias o accesorias. Asimismo, procura que las obligaciones establecidas y los derechos reconocidos puedan aplicarse de manera clara y efectiva, favoreciendo el cumplimiento de las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea.

En cuanto al principio de transparencia, la norma identifica claramente sus objetivos y ofrece una explicación de las medidas adoptadas. No obstante, al tratarse de un real decreto-ley, su tramitación está exenta de los trámites de consulta pública previa y de audiencia e información públicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª, 7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado, respectivamente, la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de noviembre de 2026,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. La letra h) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada como sigue:

«h) 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.»

Dos. La actual letra h) pasa a ser la letra i).

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 8, en los siguientes términos:

«5. La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos, siempre que estos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.»

Cuatro. La letra e) del artículo 12.4 queda modificada del siguiente modo:

«e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

Cinco. La letra d) del artículo 12.5 queda redactada como sigue:

«d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. Si no se cumplen estos requisitos la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar la tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución correspondiente a las horas no realizadas.»

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Seis. El artículo 14 queda modificado en los siguientes términos:

«Artículo 14. *Periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, en los términos que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En todo caso, su duración no podrá superar los límites máximos previstos en los apartados siguientes, salvo que se justifique en el propio convenio colectivo una duración superior por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las que no sean técnicas tituladas.

En el supuesto de contratos de trabajo de duración determinada que se concierten por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Para contratos de duración determinada inferiores a seis meses, el periodo de prueba se reducirá en esta misma proporción.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Siete. El apartado 7 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«7. Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.»

Ocho. Se suprime el apartado 7 del artículo 16, pasando el apartado 8 a ser el 7.

Nueve. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado como sigue:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen,

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones adoptadas por la empresa que supongan un trato desfavorable para las personas trabajadoras como consecuencia de una reclamación formulada ante la empresa o del ejercicio de una acción administrativa o judicial dirigida a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.»

Diez. Se modifica el apartado 1 del artículo 21, con la siguiente redacción:

«1. La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación. Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.»

Once. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. *Transición a otra forma de empleo.*

1. Las personas trabajadoras podrán solicitar a su empresa la transición a puestos de trabajo vacantes en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando impliquen la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

b) Cuando impliquen la conversión de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, a contratos de trabajo con carácter indefinido, incluidos los fijos-discontinuos.

c) Cuando impliquen la conversión de contratos de trabajo fijo-discontinuos a contratos indefinidos de carácter ordinario.

d) En cualquier otro supuesto en el que el cambio de contrato o de puesto de trabajo permita acceder a condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad en el empleo, siempre que la persona trabajadora cuente con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

2. La empresa deberá tomar en consideración y dar respuesta a cualquiera de las solicitudes referidas en el apartado anterior de manera motivada y por escrito, en el plazo establecido máximo de un mes con carácter general o de tres meses en el caso de empresas cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.

3. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a su representación legal de los puestos de trabajo vacantes previstos en el apartado 1, mediante cualquier medio que asegure la recepción de la información.

4. Los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa podrán establecer procedimientos específicos para la presentación de las

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

solicitudes de conversión y la facilitación de la información previstas en este artículo, que deberán respetar, en todo caso, los límites establecidos en los apartados anteriores.»

Doce. Se modifica el artículo 28, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un mismo trabajo o de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de la misma.

La posibilidad de que la información facilitada pueda permitir identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora no impedirá el derecho de información reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y de las demás garantías previstas en la normativa de protección de datos personales.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior al promedio de las del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En empresas de cien o más personas trabajadoras la citada justificación deberá incluirse en el Registro cuando la diferencia entre promedios de uno u otro sexo sea de, al menos, el cinco por ciento.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a 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.»

Trece. Se modifica el artículo 59, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 59. *Prescripción y caducidad.*

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. Las acciones relativas a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva prescribirán a los tres años contados desde el momento en que cese la situación discriminatoria.

4. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

5. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.»

Catorce. Se introduce una nueva disposición adicional trigésima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional trigésima. *Transición a otras formas de empleo en el sector público.*

Las previsiones contenidas en el artículo 21 bis, relativas a la transición a otras formas de empleo, serán de aplicación al personal empleado público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades del personal empleado público y la reguladora del ejercicio del alto cargo.»

Artículo segundo. *Modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 1, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, y reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.»

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Dos. Se añade un nuevo artículo 2 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 2 bis. *Definiciones.*

A los efectos de este real decreto se entenderá por:

1. “Retribución”: en aplicación de los artículos 26 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, que la empresa abone, directa o indirectamente, a la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.
2. “Progresión retributiva”, el proceso por el que una persona trabajadora pasa a percibir una retribución superior, cuando proceda, conforme a las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
3. “Nivel retributivo”, la horquilla, valor o posición asignado a un puesto de trabajo o a una persona trabajadora, dentro de la estructura retributiva de la empresa.
4. “Brecha retributiva de género”, 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.»

Tres. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. *Principio de transparencia retributiva.*

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado sobre los diferentes aspectos y conceptos que determinan la retribución de las personas trabajadoras, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando, desempeñado un mismo trabajo o trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima o sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.
4. Las empresas pondrán a disposición de su personal y de su representación legal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, los criterios que utilizan para determinar: 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. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género, y la información se facilitará con arreglo a las siguientes reglas:

a) Cuando dichos criterios vengan establecidos por convenio colectivo, la empresa dará cumplimiento a la obligación de puesta a disposición de la información mediante la remisión expresa a los preceptos específicos del convenio

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

en los que se contengan, para que la persona trabajadora pueda acceder a dichos criterios.

b) Cuando dichos criterios no se encuentren fijados en el convenio colectivo o cuando la empresa establezca de forma voluntaria mejoras retributivas de cualquier naturaleza, deberá poner la información sobre los criterios utilizados para su determinación directamente a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal.

c) Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán poner a disposición información sobre los criterios de progresión retributiva, de estar prevista su aplicación, y en los términos dispuestos, en su caso, en el convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo.

d) La información prevista en este apartado 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.

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

Cuatro. Se modifica el artículo 4, que queda redactado como sigue:

«Artículo 4. *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. La igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se debe asegurar tomando en consideración la retribución percibida, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, en los términos del artículo 2 bis.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. A tal efecto, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad, y, en todo caso, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad exigibles.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad establecidas en el apartado siguiente.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y neutralidad con respecto al género. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.»

Cinco. El artículo 5 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 5. *Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel retributivo, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro, en los términos del párrafo anterior, se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, independientemente del derecho de esta última a conocer su contenido íntegro.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en los portales de internet oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

7. El registro retributivo, así como la documentación y los datos que sirvan de soporte a su elaboración, deberán conservarse por la empresa durante un plazo de cuatro años.»

Seis. El artículo 6. queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 6. *Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones de las agrupaciones de los puestos de trabajo iguales o de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional o niveles retributivos, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, en su caso desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento o en un cinco por ciento en empresas de cien o más personas trabajadoras.»

Siete. El artículo 8 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 8. *Auditoría retributiva.*

1. La auditoría retributiva proporcionará la información precisa para, en primer lugar, realizar un diagnóstico de la situación retributiva mediante la valoración de los puestos de trabajo y la identificación y el análisis de las diferencias retributivas; y, en segundo lugar, establecer las medidas que corrijan las desigualdades injustificadas, si estas han sido detectadas. Ello requerirá:

a) La valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, en relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

b) La identificación y el análisis de las diferencias retributivas. Para ello se tendrá en cuenta, como mínimo, la información disponible respecto de los últimos tres años, relativa a:

1.º El análisis de la proporción de personas trabajadoras, desglosadas por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo.

2.º La información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier variación en las diferencias retributivas.

3.º Las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Las razones se determinarán de forma conjunta entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. La falta de acuerdo no eximirá a la empresa de su obligación de elaborar la auditoría retributiva y justificar las diferencias identificadas, debiendo hacerse constar las discrepancias que, en su caso, se produzcan.

4.º 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.

5.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

c) 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, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, persona o personas responsables de su implantación y seguimiento y cronograma, de tal forma que estas diferencias se subsanen en un plazo razonable, que en ningún caso puede ser superior a seis meses. El plan de actuación también incorporará un sistema de seguimiento de la implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos y de evaluación de eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas. El plan de actuación y el sistema de seguimiento de la implementación de mejoras y de evaluación de eficacia serán objeto de consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. La empresa pondrá la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal. De igual forma, la empresa pondrá a disposición y notificará su realización a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

3. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y, de manera específica, los criterios descritos en el artículo 4.»

Ocho. El artículo 9 queda redactado como sigue:

«Artículo 9. *Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.*

De acuerdo con lo previsto en los artículos 22.3 y 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurar que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales y, en su caso, retributivos, se encuentran definidos y respetan los criterios de adecuación, totalidad, objetividad y neutralidad con respecto al género, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4.»

Nueve. Se introduce una nueva sección 4.ª, con el siguiente contenido:

«Sección 4.ª Derecho a la información de las personas trabajadoras

Artículo 10. *Derecho a la información.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a 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.

2. La solicitud podrá formularse, una vez al 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.

Si la información recibida es inexacta o se encuentra incompleta, la persona trabajadora tendrá 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.

3. Las empresas informarán, al menos una vez al año, a todo su personal del derecho a solicitar y recibir la información prevista en este artículo, así como del procedimiento para el ejercicio de dicho derecho.

4. La empresa deberá facilitar la información, aclaraciones o detalles solicitados por escrito dentro de un plazo razonable y, en todo caso, en los dos meses siguientes a la fecha de la recepción de la primera solicitud formulada por la persona trabajadora, independientemente de que se realice a través de su representación legal o del instituto de las Mujeres. Se utilizará un formato que sea accesible para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

5. 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. En todo caso, el acceso, tratamiento, conservación, utilización y eventual comunicación de dicha información deberán realizarse de conformidad con las garantías y medidas previstas en el artículo 15.

6. Este derecho podrá ser ejercido también por quienes hubieran dejado de prestar servicios en la empresa, respecto del período en que hubieran estado vinculados a ella, siempre que la solicitud se formule en el plazo de un año desde la fecha del cese.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 11. *Información sobre la brecha retributiva de género.*

1. 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, la siguiente información:

a) la brecha retributiva de género;
b) la brecha retributiva de género en los complementos salariales;
c) la brecha retributiva de género mediana;
d) la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales;
e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales;
f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
g) la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada en los conceptos retributivos del artículo 5.2 o, cuando proceda, del artículo 6.a).

2. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a las metodologías utilizadas para la elaboración de la información prevista en el apartado 1.
3. La información anterior 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.
4. Las empresas facilitarán la información a que se refiere la letra g) del apartado 1 a todas las personas trabajadoras y a su representación legal.
5. Las empresas incluidas en el apartado 1, cuando sean requeridas, pondrán a disposición de la plantilla y de la representación legal de las personas trabajadoras, en un plazo máximo de dos meses:

a) La información a que se refiere la letra g) del apartado 1, correspondiente a los cuatro años anteriores.
b) Las aclaraciones o información complementaria que fuese necesaria sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las explicaciones relativas a las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como las metodologías empleadas por la empresa para la obtención de la información del apartado 1.

6. Cuando, a partir de la información prevista en este artículo o de las aclaraciones solicitadas respecto de los datos facilitados, se constate 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 previsto en el artículo 8. La adopción y ejecución de las medidas correctoras se realizará en cooperación con la representación legal de las personas trabajadoras.»

Diez. El capítulo IV pasa a denominarse «Tutela administrativa y judicial y protección de datos.»

Once. Los artículos 10 y 11 pasan a numerarse, respectivamente, como artículos 12 y 13.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Doce. Se introduce un nuevo artículo 14, con el siguiente contenido:

«Artículo 14. *Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.*

1. 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.

2. La Comisión estará integrada por:

a) La persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo, que ejercerá la presidencia.

b) La persona titular del Instituto de las Mujeres, que ejercerá la vicepresidencia primera.

c) La persona titular de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que ejercerá la vicepresidencia segunda.

d) Cuatro vocalías, ocupadas por personas con rango mínimo de subdirector general o asimilado:

1.º Dos en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo.

2.º Una en representación del Instituto de las Mujeres, a propuesta de la persona titular del Instituto de las Mujeres.

3.º Una en representación del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Justicia.

e) Dos vocalías en representación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.

f) Dos vocalías en representación de las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

g) La persona titular de la Secretaría de la Comisión, designada por la Presidencia de entre los vocales en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva tendrá las siguientes funciones:

a) Sensibilizar a 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.

b) Analizar 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.

c) Recopilar y analizar los datos facilitados por las empresas conforme a lo previsto en el artículo 11.1 y publicar los datos a los que se refiere el artículo 11.1., letras a) a f), en un formato de fácil acceso y en términos que permitan la comparación entre empresas, sectores y territorios, manteniéndolos accesibles durante, al menos, cuatro años.

d) Recabar los informes de la auditoría retributiva puestos a disposición por parte de las empresas, de conformidad con el artículo 8.2.

e) Compilar datos sobre el número y tipología de reclamaciones en materia de discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

f) Prestar asistencia en el ejercicio del derecho de información reconocido en el artículo 10.

g) Facilitar a la Comisión Europea, cada dos años, los datos a los que se refieren las letras c), d) y e) de este apartado.

h) Cooperar con el resto de las administraciones y autoridades competentes en el desempeño de sus funciones, así como recabar de aquellas la colaboración necesaria.

i) Cualesquiera otras funciones que normativamente se le atribuyan.

4. Las disposiciones que desarrollen el funcionamiento de la Comisión deberán respetar las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en el título preliminar del capítulo II de la sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. La Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva desarrollará sus funciones sin perjuicio de las competencias atribuidas al Instituto de las Mujeres.»

Trece. Se introduce un nuevo artículo 15, con el siguiente contenido:

«Artículo 15. *Tratamiento de datos.*

El tratamiento de los datos registrados o almacenados en virtud de este real decreto se realizará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En particular, las empresas y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, en el ámbito de sus respectivas competencias y respecto de los tratamientos de datos que lleven a cabo, en aplicación de este real decreto, deberán adoptar y mantener las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar y poder acreditar que los tratamientos de datos se realizan de conformidad con dicha normativa, revisándolas y actualizándolas cuando resulte necesario para asegurar su eficacia.

Asimismo, deberán implantarse medidas de minimización de datos y de control del acceso a la información, y cuantas otras resulten necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales objeto de tratamiento y evitar su acceso, utilización, comunicación o difusión no autorizados, en función de los riesgos asociados al mismo.»

Catorce. Se introduce una disposición adicional quinta que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. *Ausencia de incremento de gasto público.*

La creación de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supondrá incremento del gasto público, y su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en los Departamentos que la integran.»

Quince. Se introduce una disposición adicional sexta del siguiente modo:

«Disposición adicional sexta. *Medidas de acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas.*

1. Con el fin de facilitar la adaptación de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, a las obligaciones establecidas en este real decreto, el ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres prestarán

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

apoyo en forma de medidas de acompañamiento consistentes, entre otras, en la prestación de información, formación y apoyo técnicos para las empresas.

2. En particular, el Ministerio de Trabajo y Economía Social promoverá, en el marco del Sistema de Formación para el trabajo y de conformidad con su normativa reguladora, actuaciones de asistencia técnica y formación especializadas dirigidas, entre otros destinatarios, a las empresas, a las personas que ejerzan funciones de dirección o gestión de recursos humanos, a las personas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos y a las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, podrán desarrollarse acciones formativas específicas financiadas a través de los instrumentos previstos en la normativa reguladora de la formación para el trabajo y gestionadas, en su caso, por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), orientadas a la correcta aplicación de las obligaciones derivadas de este real decreto, en especial en materia de registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva, información retributiva y demás instrumentos de transparencia retributiva.»

Dieciséis. Se introduce una nueva disposición adicional séptima, como sigue:

«Disposición adicional séptima. *Remisión anual de datos estadísticos a la Comisión Europea.*

El Instituto Nacional de Estadística facilitará anualmente a la Comisión (Eurostat) datos nacionales actualizados, sin ajustar, para el cálculo de la brecha retributiva de género. Esas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico, jornada laboral (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública o privada) y edad, y se calcularán con una periodicidad anual.»

Diecisiete. Se introduce una disposición transitoria segunda con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Remisión de determinadas informaciones.*

1. La obligación de información sobre la brecha retributiva de género establecida en el artículo 11 se realizará, por primera vez:

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

b) Antes del 8 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.

2. La remisión de información prevista en el artículo 14.3.g) se llevará a cabo por primera vez antes del 8 de junio de 2028.

3. Los datos a que se refiere la disposición adicional séptima se transmitirán a partir del 31 de enero de 2028 para el año de referencia 2026.»

Artículo tercero. *Modificación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*

Uno. Se introduce una nueva letra g) en el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, con la siguiente redacción:

«g) El principio de transparencia retributiva previa al empleo. En base a dicho principio las ofertas de empleo deberán incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo que resulte de aplicación. Además, 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

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

en sus relaciones laborales actuales o anteriores. En todo caso, 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, y facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas. Asimismo, tanto las empresas como los agentes públicos o privados que intervengan en los procesos de selección y contratación, incluidos aquellos en los que utilicen procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos, deberán garantizar durante su desarrollo el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.»

Dos. Se añade una nueva disposición adicional duodécima, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional duodécima. *Aplicación al personal empleado público al servicio de las Administraciones Públicas.*

El principio de transparencia retributiva previa al empleo contenido en el artículo 5, letra g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo será de aplicación al personal empleado público al servicio de las Administraciones Públicas y demás entidades del sector público, en los términos previstos en la normativa reguladora de dicho personal.»

Artículo cuarto. *Modificación del 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.*

El apartado 2 del artículo 2 del 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, queda redactado como sigue:

«El capítulo II será de aplicación a las relaciones laborales comprendidas en el apartado 1, con independencia de su duración.»

Disposición adicional primera. *Herramientas de registro retributivo y de valoración de puestos de trabajo, y guías de uso.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, actualizarán tanto las herramientas de registro retributivo y de valoración de puestos de trabajo, como las guías de uso asociadas a tales herramientas.

Disposición adicional segunda. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, actualizará la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de los registros y de las auditorías retributivas.*

Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley deberán adaptarse a las modificaciones

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

introducidas por el mismo, a más tardar, cuando concluya su periodo de vigencia o cuando deban ser revisados, conservando hasta entonces su validez.

Disposición transitoria segunda. *Información sobre las relaciones laborales de duración inferior a cuatro semanas celebradas antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.*

En el caso de relaciones laborales de duración inferior a cuatro semanas que se encontrasen vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, la información prevista en el artículo 8.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en 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, deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora en el plazo de diez días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, siempre que no obrara ya en su poder.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 6, con la siguiente redacción:

«Son infracciones leves:

1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.
3. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.»

Dos. Se modifica el apartado 11 del artículo 7, que queda redactado de la siguiente forma:

«11. El incumplimiento del deber de información a las personas trabajadoras en los términos previstos legal, reglamentariamente o por convenio colectivo, así como no informar a las personas trabajadoras o no contestar a sus solicitudes sobre vacantes, en los términos previstos en el artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. Se modifica el apartado 13 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la normativa reglamentaria o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 15 en el artículo 7, con la siguiente redacción:

«15. El incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo, en los términos establecidos legal o reglamentariamente.»

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Cinco. Se añade un nuevo apartado 16 en el artículo 7, con la siguiente redacción:

«16. El incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.»

Seis. Se modifica el apartado 12 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas en las condiciones de trabajo, por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social prohibida por la normativa laboral.»

Siete. Se añade un nuevo apartado 12 bis al artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12 bis. Las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de los derechos reconocidos por la normativa laboral.»

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 15, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. No facilitar a las personas solicitantes de empleo, con carácter previo a la celebración del contrato de trabajo, la información exigida legal o reglamentariamente.»

Nueve. El apartado 1 del artículo 16 pasa a tener una única letra c), con el siguiente contenido:

«c) Solicitar datos prohibidos por la normativa legal o reglamentaria o de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social, prohibida por la normativa».

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.*

Se modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que queda redactada en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo párrafo al final del artículo 201, con la siguiente redacción:

«En particular, los órganos de contratación garantizarán que, durante la ejecución de los contratos y concesiones públicos, los contratistas y subcontratistas cumplan las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluidas las obligaciones de transparencia retributiva que les resulten aplicables.

A tal efecto, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecerán previsiones destinadas a garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones y preverán penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos, de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

Cuando los incumplimientos revistan especial gravedad o sean reiterados, podrá procederse a la resolución del contrato en los términos previstos en el artículo 211.1»

Dos. Se añade una nueva letra j) al artículo 211.1, con la siguiente redacción:

«j) El incumplimiento grave de las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, durante la ejecución del contrato, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que se haya acreditado, mediante resolución administrativa o judicial firme, la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo que afecte a las personas trabajadoras que participen en la ejecución del contrato.

b) Que se haya producido un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva exigibles al contratista, previamente constatado y requerido de subsanación por el órgano de contratación, sin que se haya procedido a su cumplimiento en el plazo establecido.

La resolución del contrato exigirá, en todo caso, la previa audiencia del contratista y la valoración de la gravedad del incumplimiento, su persistencia, el número de personas trabajadoras afectadas y las medidas adoptadas para corregirlo.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al artículo 212.1, con la siguiente redacción:

«En los supuestos previstos en la letra j) del artículo 211.1, el procedimiento de resolución del contrato podrá iniciarse de oficio por el órgano de contratación o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista. En todo caso, deberá darse audiencia a dicha representación con carácter previo a la adopción de la resolución correspondiente»

Disposición final tercera. *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante este real decreto-ley se procede a la incorporación al derecho español 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 del 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.

Disposición final cuarta. *Salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.*

Las previsiones incluidas en la norma reglamentaria que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final quinta. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Gobierno, a propuesta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar, conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto-ley.

Disposición final sexta. *Títulos competenciales.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª, 7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado, respectivamente, la

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es

competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Dado el 17 de noviembre de 2026.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

cve: BOE-A-2026-24121
Verificable en https://www.boe.es