Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones

NOTA TÉCNICA · TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Real Decreto-ley 39/2026

Qué se exige a las empresas desde el 19 de noviembre de 2026

En vigor desde el 19.11.2026

BOE núm. 287 · 18.11.2026

El Real Decreto-ley 39/2026 ya está en vigor. Para las empresas, lo más inmediato es adaptar el registro retributivo, incorporar los nuevos requisitos a la auditoría retributiva de sus planes de igualdad y actualizar cómo informan sobre salarios a la plantilla y a las personas candidatas.

10 días
de antelación para consultar a la representación legal

4 años
para conservar el registro y sus datos de soporte

2 meses
como máximo para responder a una solicitud de información

6 meses
como máximo para corregir diferencias sin justificación objetiva

1 Qué hay que hacer ya

Registro retributivo

- **Toda la plantilla**, incluidos el personal directivo y los altos cargos.
- **Medias y medianas de lo realmente cobrado**: al año y por hora, por sexo y por cada complemento.
- Comparación entre **puestos de igual valor**, si hay auditoría retributiva.
- Consulta previa a la representación legal, con al menos **10 días** de antelación.
- Conservarlo **4 años**, junto con sus datos de soporte.

Auditoría retributiva del plan de igualdad

- **Planes en elaboración:** aplicar ya los nuevos requisitos.
- **Planes vigentes:** la auditoría sigue siendo válida, pero debe adaptarse como tarde al terminar su vigencia o al revisarse.
- **Valoración de puestos** de trabajo e información de, como mínimo, los **últimos tres años**.
- Medidas, responsables, plazos y seguimiento, revisados con la representación legal.

Criterios salariales

- Explicar **cómo se fija el salario** y qué criterios dan derecho a cada complemento.
- Con **50 o más personas** trabajadoras, también los criterios para mejorar de nivel.
- Si figuran en el convenio: **indicar el artículo concreto**.
- Si los fija la empresa: explicarlos directamente y **actualizarlos cuando cambien**.

Solicitudes de la plantilla

- Informar **al menos una vez al año** de cómo pedir por escrito el propio salario y las medias por sexo de puestos iguales o de igual valor.
- Responder en un máximo de **2 meses**.
- Aclaraciones por información incompleta o inexacta: respuesta motivada en **15 días**.

Ofertas de empleo

- Indicar la **retribución inicial y el convenio aplicable**.
- Denominaciones del puesto **neutras y accesibles**.
- **Sin preguntas** sobre el salario actual o anterior.

2 Según el tamaño de la plantilla

El registro retributivo es obligatorio en todas las empresas. Dos obligaciones dependen de la **plantilla total, sumando todos los centros de trabajo**.

50–99 personas	100–149 personas	150–249 personas	250 o más personas
Brecha que obliga a justificar en el registro: **25 %**	Brecha que obliga a justificar en el registro: **5 %**	Brecha que obliga a justificar en el registro: **5 %**	Brecha que obliga a justificar en el registro: **5 %**
Primer envío a la Comisión de seguimiento: **Antes del 8 de junio de 2031**	Primer envío a la Comisión de seguimiento: **Antes del 8 de junio de 2031**	Primer envío a la Comisión de seguimiento: **Antes del 8 de junio de 2027**	Primer envío a la Comisión de seguimiento: **Antes del 8 de junio de 2027**
Después, cada 3 años	Después, cada 3 años	Después, cada 3 años	Después, cada año

CALENDARIO

19 nov 2026
Entra en vigor el Real Decreto-ley 39/2026.

8 jun 2027
Fecha límite del primer envío a la Comisión para empresas de 150 o más personas.

8 jun 2031
Fecha límite del primer envío a la Comisión para empresas de 50 a 149 personas.

Si al revisar la información sobre la brecha se detectan **diferencias sin justificación objetiva**, la empresa debe corregirlas en un **máximo de seis meses**, en cooperación con la representación de la plantilla.

3 Por dónde empezar

1. **Confirmar el tramo de plantilla**, sumando todos los centros de trabajo.
2. Comprobar si los datos de nómina permiten **calcular lo cobrado por hora** de trabajo.
3. Disponer de la **valoración de puestos** para comparar trabajos de igual valor, aunque figuren en categorías distintas.

Con eso se puede actualizar el registro y la auditoría retributiva y concretar qué diferencias debe explicar o corregir la empresa.

¿Necesitas apoyo para adaptarte?

En Alia acompañamos a empresas y entidades en la elaboración del registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva de los planes de igualdad.

alia@aliaenred.com
aliaenred.com

Fuente: Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre (BOE núm. 287, de 18 de noviembre de 2026), que modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva y la Ley 3/2023 de Empleo.

Esta infografía tiene carácter informativo y no sustituye el análisis de cada caso concreto.

NOTA TÉCNICA · NOVIEMBRE 2026

Transparencia retributiva

Qué exige el Real Decreto-ley 39/2026 a las empresas

aliaenred.com

En vigor desde el

19.11.2026

- ✓ Salario y convenio en las ofertas de empleo
- ✓ Registro retributivo por hora y por sexo
- ✓ Respuesta a la plantilla en 2 meses