Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, de condiciones laborales transparentes y previsibles, y se transpone la Directiva (UE) 2023/970, de transparencia retributiva

BOE núm. 287, de 18 de noviembre de 2026. Entrada en vigor: 19 de noviembre de 2026.

Modificaciones más importantes

- Modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET), el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, la Ley 3/2023 de Empleo, el Real Decreto 723/2026, la LISOS y la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público. Completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, objeto del recurso de la Comisión ante el TJUE (asunto C-60/26), y transpone la Directiva (UE) 2023/970, cuyo plazo venció el 7 de junio de 2026.
- **Desaparece el umbral de cuatro semanas**: la información escrita sobre los elementos esenciales del contrato se debe a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la duración de la relación, y también a su representación legal (art. 8.5 ET). Tal y como habíamos reclamado
- **Cambio en la regulación del Periodo de prueba** (art. 14 ET): los límites legales pasan a ser topes que el convenio solo puede superar si lo justifica. En los contratos temporales el máximo es un mes y se reduce proporcionalmente en los de menos de seis meses.
- **Nuevo art. 21 bis ET**: derecho a solicitar la transición a un empleo más estable o previsible, con respuesta motivada y por escrito en un mes (tres en empresas de hasta diez personas). Reúne los derechos de información sobre vacantes de los arts. 12.4.e), 15.7 y 16.7 ET.
- **Garantía de indemnidad expresa** (arts. 4.2.h y 17.1 ET) frente a cualquier reclamación de derechos laborales, tipificada como infracción muy grave en la LISOS.
- **Regulación del pluriempleo** (art. 21.1 ET): la empresa no puede prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas, salvo por causas objetivas tasadas y sin perjuicio del pacto de plena dedicación.
- Art. 28 ET: **derecho a revelar la propia retribución y nulidad de las cláusulas de confidencialidad salarial**; en empresas de 100 o más personas la brecha que debe justificarse en el registro baja del 25 % al 5 %; las acciones por discriminación retributiva prescriben a los tres años (art. 59.3 ET).
- Real Decreto 902/2020: derecho individual a información retributiva (respuesta en dos meses), registro con medias y medianas en cómputo anual y por hora, plan de corrección de la auditoría en seis meses, informe de brecha de género a una nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, de composición tripartita.
- Ley de Empleo (art. 5.g): **las ofertas de empleo deben indicar la retribución inicial y el convenio aplicable**; se prohíbe preguntar por el historial retributivo; anuncios y denominaciones de puestos neutros respecto al género.

- **Contratación pública (nueva disposición final segunda, Ley 9/2017):** los pliegos deben garantizar que contratistas y subcontratistas cumplen la igualdad y la transparencia retributiva, con penalidades; el incumplimiento grave es causa de resolución del contrato, que puede instar la representación legal de las personas trabajadoras de la contratista.
- En vigor desde el 19 de noviembre de 2026. **Primer informe de brecha antes del 8 de junio de 2027 (empresas de 150 o más personas) y antes del 8 de junio de 2031 (de 50 a 149)**.

1. Identificación, objeto y estructura de la norma

El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, aprobado por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y publicado en el BOE núm. 287, de 18 de noviembre de 2026, modifica seis normas: el Estatuto de los Trabajadores (artículo primero), el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva (artículo segundo), la Ley 3/2023 de Empleo (artículo tercero), el Real Decreto 723/2026 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles (artículo cuarto), la LISOS (disposición final primera) y la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (disposición final segunda). Entró en vigor el 19 de noviembre de 2026.

La norma persigue dos objetivos:

- **Completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152**, cuyo plazo venció el 1 de agosto de 2022. El Real Decreto 723/2026 traspuso parcialmente la citada Directiva: solo desarrolló el deber de información del art. 8.5 ET y dejó fuera las materias que exigen norma con rango de ley (periodo de prueba, pluriempleo, transición a otra forma de empleo, garantía de indemnidad y régimen sancionador). La Comisión Europea interpuso recurso contra España el 6 de febrero de 2026 (asunto C-60/26) con solicitud de sanciones económicas, lo que el preámbulo invoca como fundamento principal de la extraordinaria y urgente necesidad.
- **Transponer la Directiva (UE) 2023/970**, de transparencia retributiva, cuyo plazo venció el 7 de junio de 2026. Se hace, en lo sustancial, reformando el Real Decreto 902/2020, que conserva su rango reglamentario (disposición final cuarta), y retocando los arts. 28 y 59 ET y la Ley de Empleo.

Consta de cuatro artículos, dos disposiciones adicionales, dos transitorias y siete finales. Se dicta al amparo del art. 149.1.1.ª, 7.ª y 18.ª CE y entró en vigor el 19 de noviembre de 2026, día siguiente al de su publicación. Deberá convalidarse por el Congreso de los Diputados en los treinta días siguientes a su promulgación (art. 86.2 CE); la eventual tramitación como proyecto de ley sería la vía para corregir las deficiencias señaladas en el apartado 8.

2. Condiciones laborales transparentes y previsibles (artículos primero y cuarto)

2.1. Información sobre los elementos esenciales (art. 8.5 ET; art. 2.2 RD 723/2026; DT 2.ª)

- **Se suprime el umbral de cuatro semanas.** La información escrita se debe cualquiera que sea la duración del contrato; el art. 2.2 del RD 723/2026 se adapta en el mismo sentido. Es la objeción principal que UGT formuló al reglamento: el art. 1.3 de la Directiva solo permite excluir a quienes trabajen tres horas semanales o menos.
- **Información también a la RLPT**, en los términos y plazos que fije el reglamento. Responde a la supresión, en el RD 723/2026, de la regla que extendía a la copia básica los datos del documento informativo. Queda pendiente de desarrollo reglamentario.
- **Régimen transitorio (DT 2.ª):** en los contratos de menos de cuatro semanas vigentes, la empresa informa en diez días hábiles desde la solicitud. Para el resto de relaciones vigentes sigue el plazo transitorio de treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud de la DT única del RD 723/2026.

2.2. Periodo de prueba (art. 14 ET)

Elemento	Art. 14 ET anterior	Art. 14 ET reformado
Papel del convenio	Los máximos legales solo operan en defecto de pacto en convenio.	Los máximos legales son topes. El convenio solo puede superarlos si justifica en su texto que lo exige la naturaleza del empleo, el interés de la persona trabajadora o la evaluación de la idoneidad tras una suspensión.
Máximos generales	Seis meses técnicos titulados; dos meses resto; tres meses no titulados en empresas de menos de 25 personas.	Sin cambios.
Contratos temporales	Hasta seis meses de duración: un mes, salvo convenio.	Seis meses o más: un mes, sin excepción convencional. Menos de seis meses: reducción proporcional.
Resto del precepto	Nulidad del pacto si ya se desempeñaron las funciones; nulidad de la resolución por embarazo; interrupción del cómputo; antigüedad.	Sin cambios.

Cuadro núm. 1. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

- **Defectos de redacción:** el preámbulo habla de “tres o seis meses” cuando el articulado mantiene dos meses como regla general; el apartado 1 remite a “los apartados siguientes” cuando los límites están en el propio apartado. No hay régimen transitorio para los pactos y convenios vigentes.

2.3. Horas complementarias (art. 12.5.d ET)

- Se mantiene el preaviso de tres días, reducible por convenio. Si no se respeta, la persona trabajadora **puede rechazar la tarea sin consecuencias**. Si la empresa cancela las horas ya comunicadas, **conserva la retribución** de las horas no realizadas. Es el art. 10.3 de la Directiva, cuyo precepto se suprimió del RD 723/2026; la garantía solo alcanza a las horas complementarias, no a la distribución irregular ni a los llamamientos de fijos-discontinuos.

2.4. Garantía de indemnidad (arts. 4.2.h y 17.1 ET)

- Nuevo derecho básico (art. 4.2.h) a no sufrir "trato desfavorable, perjuicio o represalia" por ejercer o reclamar derechos laborales, incluida la reclamación ante la empresa, directamente o a través de la RLPT. La actual letra h) pasa a ser la i).
- El art. 17.1 ET, que ya declaraba nula la represalia frente a reclamaciones de igualdad de trato, **la generaliza a cualquier reclamación de derechos laborales**, incluida la extrajudicial. Se acompaña de infracción muy grave (art. 8.12 bis LISOS). El apartado conserva, como tercer párrafo, la regla sobre responsabilidad de las personas empleadoras que incumplan el deber de adoptar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI (art. 62 de la Ley 4/2023).

2.5. Pluriempleo (art. 21.1 ET)

- Se invierte la regla vigente (prohibición por concurrencia desleal o pacto de plena dedicación): la empresa **no podrá prohibir ni limitar** la prestación de servicios para otras empresas ni dispensar un trato desfavorable por ello. Solo caben restricciones por causas objetivas: salud y seguridad, confidencialidad, integridad del servicio público y conflictos de intereses. Subsiste el pacto de plena dedicación con compensación. Desaparece la mención a la concurrencia desleal, que queda reconducida al art. 5.d) ET y a las causas objetivas.

2.6. Transición a otra forma de empleo (nuevo art. 21 bis ET; arts. 12.4.e, 15.7 y 16.7; DA 30.ª)

El art. 21 bis transpone el art. 12 de la Directiva y reúne los derechos de información sobre vacantes y de solicitud de conversión dispersos en los arts. 12.4.e), 15.7 y 16.7 ET.

Supuesto	Antes	Art. 21 bis ET
Tiempo parcial / completo e incremento de jornada	Art. 12.4.e): información sobre vacantes según el convenio; solicitudes consideradas "en la medida de lo posible"; denegación escrita y motivada.	Apartado 1.a). El art. 12.4.e) conserva solo la voluntariedad de la conversión y la prohibición de represalias.
Temporales y formativos a indefinidos	Art. 15.7: información sobre vacantes por anuncio público u otros medios, trasladada a la RLPT.	Apartado 1.b), con derecho expreso a solicitar la conversión. El art. 15.7 queda reducido a la notificación de contratos a la RLPT. El art. 15.8 (criterios de conversión y preferencia en convenio) no se modifica.

Supuesto	Antes	Art. 21 bis ET
Fijos-discontinuos a indefinidos ordinarios	Art. 16.7: información a las personas afectadas y a la RLPT.	Apartado 1.c). Se suprime el art. 16.7; el 16.8 pasa a ser el 7.
Cualquier otro cambio hacia mayor estabilidad	Sin regulación.	Apartado 1.d), nuevo. Exige seis meses de antigüedad.
Respuesta de la empresa	Solo denegación motivada por escrito, sin plazo (art. 12.4.e).	Respuesta motivada y por escrito en un mes, o tres en empresas de hasta diez personas (apartado 2). **No se regula el efecto del silencio, ni a favor ni en contra de la persona trabajadora**: la única consecuencia es la infracción grave del art. 7.11 LISOS.
Información sobre vacantes	A las personas afectadas; a la RLPT solo en los arts. 15.7 y 16.7.	A toda la plantilla y a la RLPT, por un medio que asegure la recepción (apartado 3).
Negociación colectiva y sector público	Procedimientos fijados por convenio o acuerdo de empresa.	Procedimientos facultativos en convenio o acuerdo de empresa (apartado 4). Nueva DA 30.ª: aplicación al empleo público según su normativa.

Cuadro núm. 2. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

- **No hay pérdida de derechos.** Los párrafos del art. 12.4.e) sobre vacantes y solicitudes pasan al art. 21 bis con plazo de respuesta, respuesta a toda solicitud y sin depender de los procedimientos del convenio.
- **Silencio empresarial.** El art. 21 bis.2 obliga a responder, pero la norma no atribuye ningún efecto a la falta de respuesta: no hay silencio positivo ni se entiende concedida la transición. La efectividad del derecho descansa en la sanción administrativa (751 a 7.500 euros).

3. Transparencia retributiva (artículos primero, segundo y tercero)

3.1. Igualdad de remuneración y prescripción (arts. 28 y 59.3 ET)

Apartado	Antes	Nueva redacción
28.1 Principio	Igual retribución por “un trabajo de igual valor”.	Igual retribución “por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor”. La definición de igual valor no cambia.
28.2 Registro	Valores medios por sexo; acceso de la plantilla a través de la RLPT.	La posibilidad de identificar retribuciones individuales **no impide el derecho de información de la RLPT**.
28.3 Justificación de la brecha	Empresas de 50 o más personas: diferencia del 25 % o más.	Se mantiene el 25 % y, en **empresas de 100 o más personas, se exige desde el 5 %**.
28.4 Divulgación	Sin previsión.	Derecho a revelar la propia retribución; **nulidad de las cláusulas de confidencialidad salarial**.

Apartado	Antes	Nueva redacción
59.3 Prescripción	Regla general de un año.	**Tres años** desde que cese la situación discriminatoria. Los actuales apartados 3 y 4 (caducidad) pasan a ser 4 y 5.

Cuadro núm. 3. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

3.2. Reforma del Real Decreto 902/2020 (artículo segundo)

Precepto	Contenido	Novedad
Art. 2 bis. Definiciones	Retribución, progresión retributiva, nivel retributivo y brecha retributiva de género (diferencia de medias en porcentaje de la retribución masculina, anual y por hora).	Nuevo
Art. 3. Transparencia	Las empresas ponen a disposición de la plantilla y de la RLPT los criterios de retribución, niveles y progresión, objetivos y neutros. Si están en convenio, basta la remisión; las mejoras voluntarias se explican directamente. Progresión: solo empresas de 50 o más personas.	Ampliado
Art. 4. Igual valor	Vincula a todas las empresas y convenios; retribución anual y por hora; se añade la neutralidad de género a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.	Ampliado
Art. 5. Registro	Todas las empresas. **Media y mediana, anual y por hora**, por grupo, categoría, nivel o puesto y por concepto. Consulta a la RLPT con diez días; **conservación cuatro años**.	Ampliado
Art. 6. Registro con auditoría	Medias y medianas de las agrupaciones de igual valor. Justificación desde el 25 %, o el 5 % en empresas de 100 o más personas.	Ampliado
Art. 8. Auditoría	Diagnóstico con datos de **tres años**; razones de las diferencias fijadas conjuntamente con la RLPT; **plan de actuación para corregirlas en seis meses**, consultado con la RLPT; auditoría a disposición de la plantilla y notificada a la Comisión.	Ampliado
Art. 9. Convenios	Las comisiones negociadoras aseguran que grupos y niveles respetan adecuación, totalidad, objetividad y neutralidad.	Ampliado
Art. 10. Información individual	Derecho a recibir por escrito la retribución propia y las medias por sexo del grupo o nivel de igual valor, por concepto. Una vez al año; directamente, por la RLPT o por el Instituto de las Mujeres. **Respuesta en dos meses**; aclaraciones en quince días. Se conserva un año tras el cese.	Nuevo
Art. 11. Brecha de género	Empresas de 50 o más personas: brecha media y mediana, total y en complementos, proporción por cuartiles y brecha por categorías. A la Comisión, previa consulta a la RLPT: anual (250 o más) o trienal (50 a 249). **Corrección de las diferencias injustificadas en seis meses**.	Nuevo
Art. 14. Comisión de seguimiento	Órgano tripartito adscrito a la SE de Trabajo: presidencia, dos vicepresidencias y cuatro vocalías de la Administración, **dos vocalías sindicales y dos empresariales**. Recopila y publica los datos, recibe auditorías, asiste al derecho de información y remite datos a la Comisión Europea cada dos años.	Nuevo

Precepto	Contenido	Novedad
Art. 15; DA 5.ª a 7.ª	Protección de datos. La Comisión no supone gasto. Acompañamiento a pymes con formación financiada por el sistema de formación para el empleo (FUNDAE). El INE remite datos a Eurostat.	Nuevo
DT 2.ª. Calendario	Primer informe de brecha antes del 8 de junio de 2027 (150 o más personas) y de 2031 (50 a 149). Datos a Bruselas antes del 8 de junio de 2028.	Nuevo

Cuadro núm. 4. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

3.3. Transparencia previa al empleo (art. 5.g y DA 12.ª Ley de Empleo)

- Las ofertas de empleo deben incluir la **retribución inicial del puesto** y el convenio aplicable.
- **Prohibición de preguntar por el historial retributivo** a las personas candidatas, también por los intermediarios.
- Anuncios y denominaciones de puestos **neutros respecto al género** y accesibles; igualdad de trato en los procesos de selección, incluidos los algorítmicos. Se extiende al empleo público (DA 12.ª).

4. Régimen sancionador (disposición final primera: LISOS)

El cambio de mayor alcance es el paso de leve a grave de la falta de información sobre los elementos esenciales del contrato: la sanción pasa de 70-750 euros a 751-7.500 euros (art. 40.1 LISOS).

Precepto LISOS	Conducta	Calificación	Cambio
Art. 6.4	No informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato.	Deja de ser leve	Pasa al art. 7.11 como grave.
Art. 7.11	Incumplir el deber de información legal, reglamentario o convencional; no informar sobre vacantes o no contestar las solicitudes del art. 21 bis ET.	Grave	Ampliado.
Art. 7.13	Incumplir las obligaciones sobre planes y medidas de igualdad, incluida “la normativa reglamentaria”.	Grave	Incluye RD 901/2020 y 902/2020.
Art. 7.15	Incumplir las obligaciones de registro retributivo.	Grave	Nuevo.
Art. 7.16	No informar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.	Grave	Nuevo.
Art. 8.12	Decisiones unilaterales discriminatorias en las condiciones de trabajo.	Muy grave	Redacción simplificada.
Art. 8.12 bis	Trato desfavorable como reacción a una reclamación en la empresa o a una acción administrativa o judicial.	Muy grave	Nuevo; antes solo reclamaciones de igualdad.
Art. 15.1	No facilitar a las personas solicitantes de empleo la información exigida.	Grave	Conecta con el art. 5.g) Ley de Empleo.

Precepto LISOS	Conducta	Calificación	Cambio
Art. 16.1.c)	Solicitar datos prohibidos o personales en la intermediación; condiciones o decisiones discriminatorias en el acceso al empleo.	Muy grave	Refunde las dos letras c).

Cuadro núm. 5. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

5. Igualdad retributiva en la contratación pública (disposición final segunda: Ley 9/2017)

La disposición final segunda modifica tres preceptos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) para convertir la igualdad y la transparencia retributiva en condición de ejecución de los contratos públicos.

- **Art. 201 LCSP (nuevo párrafo final).** Los órganos de contratación deben garantizar que, durante la ejecución de los contratos y concesiones, contratistas y subcontratistas cumplen las obligaciones de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluidas las de transparencia retributiva. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incluirán previsiones al efecto y penalidades proporcionadas a la gravedad del incumplimiento; si este es especialmente grave o reiterado, cabe la resolución del contrato.
- **Art. 211.1.j) LCSP (nueva causa de resolución).** Incumplimiento grave de esas obligaciones durante la ejecución, en dos supuestos: (a) discriminación retributiva por razón de sexo acreditada por resolución administrativa o judicial firme que afecte a personas que participan en la ejecución del contrato; (b) incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva, previamente constatado y requerido de subsanación por el órgano de contratación sin resultado. La resolución exige audiencia del contratista y valoración de la gravedad, la persistencia, el número de personas afectadas y las medidas correctoras adoptadas.
- **Art. 212.1 LCSP (legitimación de la RLPT).** El procedimiento de resolución puede iniciarse de oficio o **a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista**, a la que debe darse audiencia antes de resolver. La LCSP reconoce así por primera vez a la RLPT de la contratista legitimación para instar la resolución de un contrato público.
- **Alcance.** La exigencia de resolución firme en el supuesto (a) y de requerimiento previo desatendido en el (b) retrasan la operatividad de la causa de resolución; su eficacia dependerá de que los pliegos incorporen efectivamente las previsiones y penalidades del art. 201. La medida se ampara en el título competencial del art. 149.1.18.ª CE.

6. Disposiciones adicionales, transitorias y finales

Disposición	Contenido
Adicional primera y segunda	Actualización de las herramientas de registro retributivo y valoración de puestos, de sus guías y de la guía técnica de auditorías, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
Transitoria primera	Las auditorías retributivas de los planes de igualdad vigentes se adaptan cuando concluya la vigencia del plan o deba revisarse; hasta entonces conservan su validez. Los registros retributivos quedan fuera del régimen transitorio, aunque la rúbrica de la disposición los mencione, y deben adaptarse desde la entrada en vigor.
Transitoria segunda	Contratos de menos de cuatro semanas vigentes: información en diez días hábiles desde la solicitud.
Final primera	Modificación de la LISOS (apartado 4).
Final segunda	Modificación de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público: arts. 201, 211.1.j) y 212.1 (apartado 5).
Final tercera	Incorporación de las Directivas (UE) 2019/1152 y 2023/970.
Final cuarta	Salvaguarda del rango reglamentario de los RD 902/2020 y 723/2026.
Final quinta y sexta	Habilitación de desarrollo a Trabajo e Igualdad. Títulos competenciales: art. 149.1.1.ª, 7.ª y 18.ª CE.
Final séptima	Entrada en vigor el 19 de noviembre de 2026, día siguiente al de la publicación en el BOE.

Cuadro núm. 6. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

7. Calendario de aplicación

Fecha o plazo	Medidas afectadas
19 de noviembre de 2026	Entrada en vigor de toda la norma, sin vacatio legis.
Treinta días desde la promulgación (17 de noviembre de 2026)	Convalidación o derogación por el Congreso de los Diputados (art. 86.2 CE).
Diez días hábiles desde la solicitud	Información a los contratos de menos de cuatro semanas vigentes (DT 2.ª).
Un mes (tres en empresas de hasta diez personas)	Respuesta a las solicitudes de transición (art. 21 bis.2 ET).
Dos meses desde la solicitud	Información retributiva individual (art. 10.4 RD 902/2020).
Seis meses	Corrección de desigualdades retributivas injustificadas (arts. 8.1.c y 11.6 RD 902/2020).
Antes del 8 de junio de 2027	Primer informe de brecha: empresas de 150 o más personas.
31 de enero de 2028	Primera remisión del INE a Eurostat, datos de 2026.
Antes del 8 de junio de 2028	Primera remisión de la Comisión de seguimiento a la Comisión Europea.
Antes del 8 de junio de 2031	Primer informe de brecha: empresas de 50 a 149 personas.

Fecha o plazo	Medidas afectadas
Fin de vigencia o revisión del plan de igualdad	Adaptación de las auditorías retributivas vigentes (DT 1.ª). Los registros retributivos no tienen plazo de adaptación.

Cuadro núm. 7. Fuente: elaboración propia SEC-UGT.

8. Valoración

Aspectos positivos.

- Supresión del umbral de cuatro semanas, reclamada por UGT, e información a la RLPT.
- Garantía de indemnidad expresa y general, con nulidad de la represalia y sanción muy grave.
- Art. 21 bis: plazos de respuesta más exigentes que la Directiva e información a la RLPT.
- Transparencia retributiva: derecho a revelar el salario y nulidad de las cláusulas de confidencialidad; brecha justificable desde el 5 % en empresas de 100 o más personas; prescripción de tres años; medianas y datos por hora; razones de las diferencias fijadas con la RLPT; corrección en seis meses; inclusión de las empresas de 50 a 99 personas en el informe de brecha, que la Directiva no exige.
- Garantía retributiva legal ante la cancelación de horas complementarias.
- Contratación pública: la igualdad y la transparencia retributiva pasan a ser condición de ejecución de los contratos públicos, con penalidades, causa de resolución y legitimación de la RLPT de la contratista para instarla.

Aspectos que requieren atención.

- **Silencio empresarial.** El art. 21 bis no regula el efecto de la falta de respuesta, ni a favor ni en contra de la persona trabajadora. Convendría reclamar una regla de silencio positivo o una presunción favorable a la solicitud, como ya hacen algunos convenios.
- **Transición a otra forma de empleo.** Derecho a solicitar y a obtener respuesta, no una preferencia ni un deber de concesión; la letra d) exige seis meses de antigüedad. Su efectividad dependerá de la negociación colectiva (apartado 4 y art. 15.8 ET).
- **Periodo de prueba.** Incoherencia entre preámbulo y articulado; remisión errónea a “los apartados siguientes”; sin régimen transitorio; el convenio puede superar los máximos con una justificación genérica, sin la excepcionalidad del art. 8.3 de la Directiva.
- **Pluriempleo.** Inseguridad sobre el encaje de la concurrencia desleal y amplitud de la “integridad del servicio público”.
- **Cancelación de tareas.** Solo cubre las horas complementarias; no la distribución irregular ni los fijos-discontinuos.
- **Comisión de seguimiento.** Siete miembros de la Administración frente a dos vocalías sindicales y dos empresariales, y sin dotación específica.

- **Calendario.** Las empresas de 100 a 149 personas no informan de la brecha hasta 2031, el máximo que permite la Directiva, pese a disponer ya de registro y auditoría.
- **Tutela judicial y técnica normativa.** No se modifica la LRJS (indemnización íntegra y carga de la prueba se entienden cubiertas por los arts. 96 y 183); la renumeración del art. 59 ET obliga a revisar las remisiones a sus apartados 3 y 4; los términos de la información a la RLPT del art. 8.5 ET quedan pendientes de reglamento.
- **Registro retributivo.** La DT 1.ª solo aplaza la adaptación de las auditorías: los registros deben ajustarse a los nuevos arts. 5 y 6 del RD 902/2020 (medianas, cómputo por hora, conservación cuatro años) desde el 19 de noviembre de 2026, sin periodo de adaptación, pese a que la rúbrica de la disposición hable de «registros». Conviene exigir su actualización inmediata en las empresas y aclarar la incoherencia en la convalidación.
- **Contratación pública.** La causa de resolución exige resolución firme o requerimiento previo desatendido, lo que limita su aplicación a corto plazo; la efectividad real de la medida dependerá de que los pliegos incorporen las previsiones y penalidades del art. 201 LCSP, lo que exige seguimiento desde la RLPT y las federaciones.