

Actualidad Jurídica

Noviembre de 2026

La última reforma laboral del gobierno de coalición

¿Hablamos?

Amaia Otaola,
Socia responsable en el área de People & Organisation en PwC Tax & Legal
amaia.otaola.martinez@pwc.com

Luciano Muriel,
de laboral, PwC Tax & Legal Andalucía y Canarias
luciano.muriel.hernandez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero,
Senior Advisor de laboral, PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_advisorxt@pwc.com

El final de la legislatura y del Gobierno de Coalición, con una política laboral tan clara en sus objetivos y tan confusa en su implantación, está produciendo un número de normas sobre distintos aspectos del trabajo de gran alcance, mucho más de lo que cabría esperar en el momento en que estamos y tras largos períodos de inactividad debido a las dificultades para obtener los apoyos parlamentarios requeridos. De hecho, una de las últimas intervenciones tuvo que ser una trasposición parcial de la Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, mediante el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, incapaz de poder hacerlo de manera completa porque hubieron hecho falta medidas de rango legal, lo cual entrañaba un riesgo que no se quiso asumir.

Del Consejo de Ministros celebrado el pasado día 17 de noviembre se esperaba la aprobación de una norma reglamentaria que reformara el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para trasponer, de nuevo parcialmente, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023 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. Lo que ocurrió fue otra cosa, completamente inesperada: la norma que se aprobó tuvo rango legal, no reglamentario; y su contenido fue mucho más amplio y diverso, llegando más allá de la mera transparencia retributiva, para completar una norma de trasposición anterior, que fue igualmente parcial: el ya citado Real Decreto 723/2026.

Así, se promulgó el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, cuya denominación nos indica sus contenidos: 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. Para que nos hagamos una idea de su alcance, este RDL modifica 13 preceptos del TRLET, 9 de la LISOS y dos de la Ley 3/2023, de Empleo, al margen de su impacto en los reales decretos 723/2026 y 902/2020.

Es una norma con rango legal, en efecto; pero también sujeta a convalidación parlamentaria, que se intentará el jueves 26 de noviembre. Mientras tanto está en vigor, y su contenido merece ser conocido. Lo mismo le ocurre al RDL 42/2026, de 24 de noviembre, aprobado una semana después, que contiene los que, creemos, serán los últimos cambios normativos de este Gobierno. La convalidación será, a lo que parece, después de las elecciones. En este periscopio vamos a estudiar los mandatos salariales de ambos reales decretos leyes.

Empezando por el RDL 39/2026, éste comienza introduciendo un nuevo derecho para los trabajadores, el de “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”, recogido en la nueva letra h) del artículo 4. Este reconocimiento da cumplimiento al mandato de ambas directivas de activar mecanismos de garantía de efectividad de los derechos que amparan.

Este derecho estaba ya reconocido en el artículo 17 TRLET para las reclamaciones u acciones para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación; ahora se extiende a todo tipo de derechos, y para ello se cambia también la redacción de este último precepto. Este reconocimiento amplio completa el derecho reconocido en el artículo 12.3 de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa: “Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa.”

Se cambia también una regla con larga tradición en nuestro Derecho, la exclusión de las relaciones laborales de menos de cuatro semanas de duración del deber de información sobre condiciones de trabajo. Ahora se amplía este deber de las empresas respecto de todos los trabajadores, y se reconoce también para sus representantes.

Se establece un límite a la exigencia de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, de tal modo que si no se respeta el preaviso la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar la tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. Se añade que, 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.

El periodo de prueba experimenta algunos cambios. Se mantiene que la duración máxima sólo podrá superar el máximo legal de seis meses si así se acuerda en convenio colectivo, pero ahora se añade que esta superación debe estar justificada en el propio convenio 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.

Nuevos derechos de transición laboral

Con ello, se adapta nuestro Derecho a lo exigido por la Directiva. Otro cambio del periodo de prueba afecta a los contratos de duración determinada: hasta ahora se preveía que aquellos con una duración igual o superior a seis meses sólo podrían incluir uno que no excediera de un mes; el RDL 39/2026 dispone que en aquellos con una duración pactada inferiores a seis meses, este periodo de prueba se reducirá en esta misma proporción.

El RDL 39/2026 modifica otro derecho ya reconocido previamente, el de ser informado sobre vacantes de mejor calidad que se reconocía a trabajadores temporales, fijos discontinuos y a tiempo parcial. Ahora se cambia su formulación, agrupándolos en nuevo derecho a la transición a otra forma de empleo del nuevo artículo 21bis TRLET: en estos momentos es un verdadero derecho a solicitar a la empresa la transición a puestos de trabajo vacantes, que surge en los siguientes supuestos:

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.

El derecho a plantear la transición supone el deber de la empresa de tomar en consideración y dar respuesta a la solicitud 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. Además, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a su representación legal de los puestos de trabajo vacantes, mediante cualquier medio que asegure la recepción de la información. Se atribuye a la negociación colectiva la posibilidad de establecer procedimientos específicos para la presentación de las solicitudes de conversión y la facilitación de la información.

La disposición adicional trigésima reconoce este derecho 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 y por la reguladora del ejercicio del alto cargo.

Otro cambio afecta al derecho al pluriempleo, afectando al artículo 21.1 TRLET. En su versión anterior, se partía de que no se podía trabajar para diversos empresarios cuando hubiera concurrencia desleal o cuando se pactara la plena dedicación. Ahora, se parte de que 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. Las únicas restricciones admitidas al derecho a pluriemplearse son:

- incompatibilidad basada en causas objetivas, como la salud y la seguridad
- la protección de la confidencialidad empresarial
- la integridad del servicio público
- la prevención de conflictos de intereses
- La firma de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica

Consecuencias de la modificación de la Ley de Empleo



Para completar las distintas medidas que se introducen para fomentar la igualdad retributiva, se establece en el artículo 59 TRLET que 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.

La Ley de Empleo es modificada en dos aspectos importantes relacionados con la Directiva de Transparencia Retributiva, lo que supone incluir ésta como uno de los principios rectores de la política de empleo. Esto tiene como consecuencias:

- 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
- 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 en sus relaciones laborales actuales o anteriores
- los anuncios de las vacantes de trabajo deberán facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas.
- las empresas y los agentes públicos o privados que intervengan en los procesos de selección y contratación deberán garantizar durante su desarrollo el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación
- esta garantía se extiende a los procesos en los que utilicen procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos, en lo que es una nueva manifestación del Derecho Algorítmico

La nueva disposición adicional duodécima de la Ley de Empleo establece 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.

Al ser una norma con rango legal, el RDL 39/2026 puede permitirse modificar la normativa de infracciones y sanciones, algo indispensable para poder dar cumplimiento a lo exigido por las dos directivas que se trasponen. Esto se hace en la Disposición final primera, que cambia varios preceptos 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. Las nuevas infracciones que se tipifican afectan a incumplimientos tanto del propio RDL 39/2026 como del RD 723/2026.



La segunda de las normas que ponen en práctica esta última reforma, el RDL 42/2026, de 24 de noviembre, contiene diversas medidas que afectan a la regulación del tiempo de trabajo en cuatro supuestos: nacimiento y cuidado del menor, fallecimiento de familiar, cuidados paliativos y ejercicio del derecho a la eutanasia.

Se produce una ampliación del permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor:

- su duración llega hasta las veinte semanas, una más que en la actualidad
- el derecho se reconoce a cada persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.
- el permiso es intransferible,
- en el caso de las familias monomarentales, el permiso pasa de 32 a 34 semanas.

Se amplia y modifica el permiso por fallecimiento, en los siguientes términos:

- pasa a denominarse "permiso por duelo en caso de fallecimiento":
- el permiso surge cuando se produce el deceso del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad
- su duración será de 10 días laborales
- estos días estarán a disposición de la persona trabajadora, que podrá disfrutarlos en las cuatro semanas posteriores al hecho causante; esto es una novedad respecto de la situación hasta ahora, donde el permiso debía disfrutarse de una vez, y en el momento inmediatamente posterior al fallecimiento
- si el deceso afecta a familiares de segundo grado de consanguinidad el permiso será de 3 días laborales; si esta circunstancia implica desplazamiento se añaden 2 días.

Igualmente se reconoce un nuevo derecho a la reducción o adaptación de la jornada laboral o forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para cuidar al cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que precise cuidados paliativos. Durante estos periodos de jornada reducida no se producirá la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social. Se trata de un supuesto distinto de la imposibilidad de valerse por sí mismo para solicitar una adaptación de las previstas en el artículo 34.8 TRLET contemplada hasta ahora.

Por último, la norma crea un nuevo permiso de un día para permitir al trabajador acompañar a la persona que decida recibir la prestación de la ayuda para morir.

Estos nuevos derechos se reconocen también a los funcionarios públicos por el artículo 2l del RDL, que modifica los artículos correspondientes de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Disposición final primera hace lo propio con el personal estatutario de los servicios de salud mediante una reforma del artículo 61.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Por lo que se refiere al momento de ejercitar de estos nuevos derechos, la disposición transitoria única establece que la semana adicional, de suspensión del contrato de trabajo o de permiso por nacimiento y cuidado de menor será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de esta norma. Mientras que el disfrute de dicha semana de suspensión de contrato de trabajo o de permiso, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de marzo de 2027.

No será necesario un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor. El RDL en sí mismo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE; esto es, el 26 de noviembre.

Para las organizaciones estos cambios incrementan el ya amplio abanico de situaciones en las que deben adaptarse a las necesidades de las personas que emplean. Los índices de ausencias justificadas se incrementarán, en algunos casos con el añadido de que habrá un elemento de indeterminación, al ser la persona trabajadora la que decidirá el momento del disfrute del permiso (en el caso de fallecimiento) o el tipo de adaptación de jornada que solicita. Mayor absentismo (legal), imprevisibilidad, complejidad de gestión, etc. Lo cierto es que estas últimas reformas de un Gobierno que está de salida, seguramente aportan beneficios para los trabajadores, pero no para las empresas. A ello se unen las obligaciones derivadas de la transparencia salarial y de condiciones de trabajo, y el mayor coste que supone el último incremento del SMI. Los responsables de las personas en las organizaciones afrontan de esta manera un marco regulatorio más exigente, sobrevenido y en gran medida inesperado dado el momento electoral en el que nos encontramos.

Las respuestas deben venir de una política de dirección de personas adaptada a esta incertidumbre, rigidez y mayores costes. Las empresas deberán prever las ausencias legales, diseñar instrumentos para absorber su impacto, acomodar los recursos disponibles en cada momento para optimizar su utilización. Nada nuevo, en realidad, pero también nada sencillo. Ante las reformas legales es el momento de los departamentos de recursos humanos, primeros responsables de gestionar sus efectos.



El contenido de este documento es para ofrecer información general, única y exclusivamente, y no debe sustituir a la consulta con asesores profesionales.

© 2026 PricewaterhouseCoopers, S.L. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la firma miembro española y, en ocasiones, puede referirse a la red de PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada e independiente. Consulta **www.pwc.com/structure** para obtener más detalles.