Colegio Oficial Graduados Sociales
Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Valencia
cograsova

JORNADA

Nuevas obligaciones empresariales en materia de condiciones de trabajo transparentes y previsibles e igualdad de retribución entre mujeres y hombres



GEMMA FABREGAT MONFORT

Catedrática de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Univ. de Valencia

Inscripciones en:
www.cograsova.es

ONLINE Y PRESENCIAL
Cl Grabador Esteve 4 - 1º Valencia

27 DE NOVIEMBRE DE 2026
De 09:30 a 12:00h.



PROGRAMA

Introducción:
El Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, publicado en el BOE el 18 de noviembre de 2026, completa la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, y 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Con carácter general entra en vigor el 19 de noviembre de 2026, aunque algunas obligaciones tienen un calendario de aplicación propio. Modifica el Estatuto de los Trabajadores, el RD 902/2020, el RD 723/2026, la LISOS, la Ley de Empleo y la Ley de Contratos del Sector Público.

El Estatuto destaca cuatro cambios:

- La garantía de indemnidad se reconoce como derecho básico y protege frente a represalias por reclamar cualquier derecho laboral, no solo los de igualdad.
- Los periodos de prueba pasan a ser límites máximos, que el convenio solo puede superar con justificación expresa.
- Si la empresa cancela horas complementarias, la persona trabajadora conserva el derecho a cobrarlas.
- Se fija una prescripción de tres años para las acciones por discriminación retributiva, contada desde que cesa la discriminación.

La información sobre los elementos esenciales del contrato se exige con independencia de su duración, se limita la prohibición del pluriempleo y se regula en el nuevo art. 21 bis el derecho a solicitar empleos más estables.
Se modifica el Real Decreto 723/2026, de condiciones laborales transparentes y previsibles, para exigir la información sobre los elementos esenciales de la relación laboral con independencia de la duración del contrato, que deja de aplicarse únicamente de superar las cuatro semanas de duración en la relación de la que se informa.

En materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

- Todas las empresas deben informar de sus criterios retributivos.
- El registro incorpora el cómputo por hora de trabajo y debe conservarse cuatro años.
- En las empresas de 100 o más personas, el umbral para justificar diferencias baja al 5 %.
- Se reconoce el derecho individual de información retributiva, con respuesta en dos meses.
- Las empresas de 50 o más personas deben comunicar su brecha retributiva de género a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. Las primeras comunicaciones deben hacerse antes del 8 de junio de 2027 o de 2031, según la plantilla.

Todo ello va acompañado de una reforma de la LISOS que endurece de forma significativa el régimen sancionador. Se tipifican nuevas infracciones y se agrava la calificación de otras, de modo que el incumplimiento de estas obligaciones expone a las empresas a sanciones graves y muy graves.

36€ GS colegiados y empleados de GS de Valencia
72€ No colegiados / otros profesionales