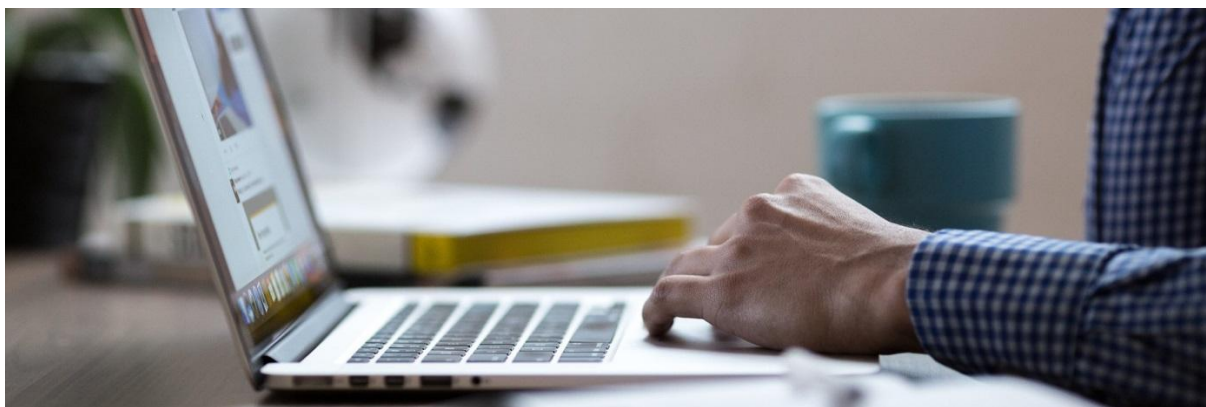




Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre: Nuevas obligaciones de información y transparencia en las condiciones laborales

El pasado **15 de septiembre de 2026**, se publicó en el BOE el **Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre**, por el que se modifica sustancialmente la regulación del deber de información a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral.

La norma entrará en vigor el próximo **5 de octubre de 2026** y amplía de forma obligatoria el contenido mínimo, los soportes y los plazos de entrega de la información contractual que las empresas deben facilitar a sus plantillas.

Esta regulación reviste especial complejidad, por lo que el Real Decreto ahora aprobado debe enmarcarse en su contexto normativo, ya que son varias las disposiciones nacionales y comunitarias que regulan la información que deben facilitar las empresas y las condiciones retributivas.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

En la presente circular resumimos el **Real Decreto 723/2026**, de 9 de septiembre, pero también la **Directiva (UE) 2023/970** sobre igualdad retributiva y transparencia salarial, ya que consideramos de interés general para las empresas analizar ambas disposiciones de manera conjunta a los efectos de adecuar sus procesos de gestión en el ámbito de los recursos humanos.

A modo de resumen y con carácter introductorio, señalar:

1. Normativa ya vigente en España

Obligación	Base legal	Detalle
Registro retributivo	RD 902/2020	Registrar salarios medios desglosados por sexo, grupo profesional, nivel y puesto de trabajo.
Auditoría retributiva	RD 902/2020 (empresas +50)	Evaluar puestos de trabajo y detectar diferencias salariales injustificadas.
Plan de igualdad	RD 901/2020 (empresas +50)	Diseñar, registrar e implementar medidas de igualdad, incluida la parte retributiva.
Igualdad de retribución	Art. 28 Estatuto de los Trabajadores	Garantizar igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

2. Real Decreto 723/2026 (publicado en el BOE el 15 de septiembre de 2026)

Obligación	Base legal	Detalle
Información escrita ampliada del contrato	RD 723/2026, de 9 de septiembre	Detallar por escrito todos los elementos de la remuneración, no solo el salario base.
Control del periodo de prueba	RD 723/2026, de 9 de septiembre	Justificar y documentar la duración y condiciones del periodo de prueba.
Respuesta a contratos vigentes	RD 723/2026, de 9 de septiembre	Responder en máximo 30 días si un trabajador solicita esta información sobre un contrato ya en vigor.
Desglose de conceptos retributivos	RD 723/2026, de 9 de septiembre	Detallar salario base, complementos, modo de cálculo de conceptos variables y criterios para su percepción.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

3. Previsto al transponer la Directiva (UE) 2023/970 (aún en borrador)

Obligación	Cuándo aplicaría	Detalle
Información salarial en ofertas de empleo	Exigible desde jun. 2026 según directiva; pendiente de decreto español	Indicar salario inicial o banda retributiva en el anuncio o antes de la entrevista.
Prohibición de preguntar salario anterior	Igual que arriba	No se puede fijar el sueldo del candidato en función de su salario previo.
Derecho de la plantilla a niveles retributivos por sexo	Igual que arriba	Los empleados pueden solicitar los niveles medios desglosados por sexo para su mismo puesto o uno de igual valor (no salarios individuales).
Primer informe de brecha salarial	Antes del 7 de junio de 2027	Publicar y reportar la brecha retributiva de género ante la autoridad competente.
Informes periódicos posteriores	Cada año (empresas +250)	Reporte anual continuado.
Evaluación retributiva conjunta	Si brecha injustificada >5%	Realizar evaluación con representación de los trabajadores y corregir en el plazo que fije la norma final.

Sobre esta base, entramos a continuación en el detalle del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, recientemente aprobado.

Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre

Objeto de la norma

El presente Real Decreto efectúa la transposición al ordenamiento jurídico español de la **Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo** y modifica sustancialmente la regulación del deber de las empresas de informar a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral. Esta norma deroga en su totalidad el anterior marco normativo regulado por el Real Decreto 1659/1998.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Principales novedades

A partir de esta fecha, las empresas tendrán la obligación de hacer constar formalmente por escrito un catálogo informativo sustancialmente más amplio, integrado en el propio contrato o en un documento anexo:

- Justificación rigurosa de la temporalidad: En contratos de duración determinada, se deberá identificar con total precisión la causa habilitante que motiva la contratación, describir las circunstancias específicas que la justifican y detallar la relación directa que existe entre dichas causas y la duración temporal estipulada.
- Desglose pormenorizado de la retribución: Las empresas deben indicar por separado el salario base y cada uno de los complementos salariales que percibirá la persona trabajadora, además de especificar la periodicidad de los cobros y el método de pago empleado. En caso de existir retribuciones variables, la empresa estará obligada a detallar el algoritmo o el método analítico de cálculo utilizado para determinar dichas variables.
- Detalle estricto de jornada, descansos y periodos de prueba: Se deberá especificar detalladamente la configuración de la jornada laboral, la organización de los turnos, la gestión de las vacaciones y la duración exacta del periodo de prueba.
 - Esta información debe detallarse de forma individualizada y pormenorizada, con total independencia de los límites generales que ya vengán fijados por la legislación vigente o por los convenios colectivos aplicables.
 - Asimismo, se deberá informar con claridad sobre los derechos de formación empresarial regulados a los que tiene acceso el empleado.
- Marco regulador, modificaciones y extinción del contrato: El documento debe identificar de manera precisa el convenio colectivo aplicable que rige la relación laboral. Del mismo modo, la empresa debe especificar con antelación los procedimientos formales obligatorios que se seguirán tanto en el caso de querer alterar las condiciones de trabajo (modificaciones sustanciales) como en el supuesto de rescindir o extinguir el vínculo contractual.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

- Transparencia algorítmica y tecnológica: Se introduce la obligación explícita de informar a la plantilla sobre el uso de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos automatizados aplicados en la gestión de recursos humanos, especialmente si estos inciden en la asignación de tareas, turnos, valoración del rendimiento, ascensos o extinciones de contrato.
- Políticas internas: Finalmente, debe incorporar referencias explícitas a los planes de formación continua de la empresa, los planes de igualdad corporativos vigentes y, en caso de que existan en la organización, las políticas internas destinadas a la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI.

Ámbito de aplicación, plazos y formatos de entrega

Las nuevas disposiciones vinculan a todas las empresas y personas trabajadoras reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo al personal de las administraciones públicas (salvo contradicción con su normativa específica).

Como regla general, esta obligación aplica a las relaciones contractuales que superen las cuatro semanas de duración, con la excepción de los sectores de la pesca y la gente de mar, donde rige siempre, sin importar la duración del vínculo laboral.

Los plazos de comunicación quedan de la siguiente forma:

1. **Nuevas contrataciones:** La información general debe entregarse obligatoriamente de forma previa al inicio de la relación laboral.
2. **Movilidad internacional:** En los desplazamientos geográficos internacionales, la información adicional pertinente debe facilitarse antes de que la persona realice el viaje.
3. **Modificaciones sobrevenidas:** Cualquier variación en las condiciones contractuales originales deberá notificarse de inmediato, fijando como límite máximo el mismo día en que la modificación surta efectos.

En cuanto al formato de entrega, se admite tanto el soporte en papel como el electrónico. En este último caso, la empresa debe garantizar que sea accesible para la persona trabajadora, especialmente para trabajadores con discapacidad, así

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

como que permita el guardado e impresión de los archivos, y que genere un resguardo fehaciente que acredite la transmisión de los datos.

Para aquellas relaciones laborales que ya existían antes del 5 de octubre de 2026, la norma actúa de forma reactiva: si el trabajador solicita formalmente la información, el empleador dispondrá de un plazo máximo de 30 días hábiles para formalizarla y entregarla.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social facilitará modelos informativos de referencia, si bien la exigencia de que consten en castellano e inglés se circunscribe a los modelos de contrato de los sectores de pesca y gente de mar en un plazo de 20 días, aunque la obligación de informar subsiste desde la entrada en vigor por cualquier otro medio idóneo.

Cuadro de características del Real Decreto 723/2026

A efectos prácticos, se recoge a continuación un cuadro-resumen con el contenido íntegro de las obligaciones de información derivadas del Real Decreto 723/2026 (BOE-A-2026-19200, publicado el 15 de septiembre de 2026), organizado por bloques temáticos, que puede utilizarse como lista de comprobación para adaptar la documentación contractual antes de su entrada en vigor el 5 de octubre de 2026.

Bloque	Obligación de información	Detalle
Identificación y datos básicos	Identidad de las partes y domicilios	Identidad de empresa y persona trabajadora; domicilio social, centro de trabajo habitual y, en teletrabajo, centro de adscripción.
Identificación y datos básicos	Fecha de inicio y, si procede, de finalización	Fecha de comienzo de la relación laboral y, en contratos temporales, fecha o duración previsible de finalización.
Identificación y datos básicos	Puesto y categoría profesional	Descripción del trabajo a realizar y categoría o grupo profesional.
Identificación y datos básicos	Justificación de temporalidad	Cuando el contrato sea temporal, motivo o causa habilitante de la contratación.
Retribución	Salario base y complementos	Cuantía del salario base y de cada complemento salarial, indicados por separado.
Retribución	Periodicidad y forma de pago	Periodicidad del abono del salario y método de pago utilizado.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Bloque	Obligación de información	Detalle
Retribución	Conceptos variables	Modo de cálculo de las retribuciones variables y criterios específicos para su percepción (p. ej. comisiones, incentivos, bonus).
Jornada y tiempo de trabajo	Duración y distribución de la jornada	Duración y distribución diaria, semanal y anual de la jornada de trabajo.
Jornada y tiempo de trabajo	Horas extraordinarias	Régimen de horas extraordinarias y su retribución.
Jornada y tiempo de trabajo	Distribución irregular y preavisos	Sistema de fijación de horarios en distribuciones irregulares de jornada y periodos mínimos de preaviso ante cambios.
Jornada y tiempo de trabajo	Vacaciones	Duración de las vacaciones retribuidas y forma de determinarlas.
Periodo de prueba	Duración y condiciones	Duración concreta del periodo de prueba y condiciones aplicables; los convenios solo podrán fijar más de 6 meses si está justificado por la naturaleza del puesto o la evaluación de idoneidad.
Formación	Derecho a formación	Información sobre el derecho a la formación proporcionada por la empresa, si la hubiera.
Igualdad y protocolos	Plan de igualdad y conciliación	Existencia y contenido del plan de igualdad aplicable y medidas de conciliación.
Igualdad y protocolos	Protocolo de acoso y medidas LGTBI	Protocolo frente al acoso y, en su caso, medidas y recursos en materia LGTBI.
Igualdad y protocolos	Sistemas algorítmicos	Uso de sistemas algorítmicos o de inteligencia artificial que incidan en la toma de decisiones laborales (contratación, gestión o extinción).
Modificación y extinción	Modificación de condiciones esenciales	Supuestos y procedimiento para modificar las condiciones esenciales de trabajo.
Modificación y extinción	Procedimiento de extinción	Requisitos formales y plazos de preaviso aplicables a la extinción del contrato.
Modificación y extinción	Convenio colectivo aplicable	Identificación del convenio colectivo de referencia.
Seguridad Social	Régimen y colaboración	Sistema de Seguridad Social aplicable y, en su caso, planes o sistemas de pensiones complementarios de la empresa.
Casos especiales	Personas fijas-discontinuas	Especificación de los periodos previsible de actividad e inactividad.
Casos especiales	Empresas de trabajo temporal (ETT)	Identificación de la empresa usuaria y causa habilitante de la puesta a disposición.
Plazos de entrega	Contratos nuevos	La información esencial debe entregarse por escrito desde el inicio de la relación laboral.
Plazos de entrega	Cambios posteriores	Cualquier modificación debe comunicarse lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Bloque	Obligación de información	Detalle
Plazos de entrega	Relaciones laborales ya existentes	La empresa debe facilitar la información en un plazo de 30 días hábiles desde que la persona trabajadora la solicite.
Ámbito de aplicación	A quién obliga	A todas las relaciones laborales de duración superior a 4 semanas, incluido el empleo público con las particularidades de su legislación específica.
Vigencia	Entrada en vigor	20 días naturales desde su publicación en el BOE (15 de septiembre de 2026), es decir, el 5 de octubre de 2026.
Incumplimiento	Régimen sancionador	Al tratarse de una norma reglamentaria, el incumplimiento se encuadra como infracción leve en materia de información y documentación conforme a la LISOS.

Nota: este Real Decreto transpone la Directiva (UE) 2019/1152 y sustituye íntegramente al Real Decreto 1659/1998. No forma parte de la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva (informes de brecha salarial, bandas salariales en ofertas de empleo), que se comenta en el siguiente apartado, si bien sienta la base documental (el desglose escrito de la retribución) sobre la que se apoyará esa futura norma.

Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva y transparencia salarial

Conviene no confundir el **Real Decreto 723/2026** con la **Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de 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. **Se trata de una norma distinta**, centrada específicamente en la brecha salarial de género, cuyo plazo de transposición venció el 7 de junio de 2026 sin que España haya aprobado todavía el real decreto o la ley definitivos: el Ministerio de Trabajo y Economía Social continúa negociando el texto con los sindicatos UGT y CCOO, que reclaman que determinados aspectos se regulen con rango de ley.

Aunque su transposición está aún pendiente, **adelantamos a continuación sus principales exigencias** para que nuestros clientes puedan anticiparse y disponer ya de una referencia de futuro, sin perjuicio de que el contenido definitivo (plazos

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

exactos, cuantía de sanciones y redacción final de cada precepto) dependerá del texto que finalmente se apruebe.

Antes de la contratación

- **Banda retributiva en la oferta:** La oferta de empleo o, a más tardar, antes de la entrevista, deberá indicar el salario inicial o la banda retributiva del puesto, fijada sobre criterios objetivos y neutros respecto al género.
- **Prohibición de preguntar el salario anterior:** Ningún empleador podrá preguntar al candidato por su historial retributivo en empleos actuales o anteriores.
- **Neutralidad de género:** Los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos deberán ser neutros respecto al género, y el proceso de selección no discriminatorio.

Durante la relación laboral

- **Derecho de la plantilla a información:** Los trabajadores podrán solicitar los niveles retributivos medios desglosados por sexo para su mismo puesto o uno de igual valor (nunca los salarios individuales de personas concretas).
- **Criterios de progresión salarial:** Derecho a conocer los criterios utilizados para determinar la retribución y la progresión salarial dentro de la empresa.
- **Plazo de respuesta:** La empresa deberá responder a estas solicitudes de información en el plazo de dos meses.
- **Nulidad de cláusulas de confidencialidad:** Serán nulas las cláusulas contractuales que impidan a un trabajador divulgar información sobre su propia retribución.
- **Bandas salariales internas:** Deberán cubrir todas las categorías laborales ordinarias (la alta dirección queda excluida salvo vínculos no especiales) y ponerse a disposición de la plantilla, habitualmente mediante intranet o portal interno.

Informes de brecha salarial y evaluación retributiva

- **Contenido del informe:** Brecha retributiva media y mediana (incluidos los componentes variables), distribución por cuartiles salariales, porcentaje de

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

plantilla que percibe complementos y desglose por categorías profesionales.

- **Calendario por tamaño de empresa:** Empresas de +250 personas: informe anual, con primera entrega antes del 7 de junio de 2027. Empresas de 150-249: cada tres años, primera entrega antes del 7 de junio de 2027. Empresas de 100-149: cada tres años, primera entrega antes del 7 de junio de 2031.
- **Evaluación retributiva conjunta:** Obligatoria cuando el informe revele una brecha injustificada igual o superior al 5% en alguna categoría, con participación de la representación legal de los trabajadores y adopción de medidas correctoras.

Carga de la prueba, reparación y sanciones

- **Inversión de la carga de la prueba:** Cuando el trabajador presente hechos que sugieran discriminación, la carga de la prueba se traslada a la empresa; el incumplimiento de las obligaciones de transparencia actúa como indicio adicional de discriminación.
- **Compensación íntegra:** Reparación completa y sin límites máximos predeterminados: atrasos salariales, oportunidades perdidas, daño moral e intereses de demora.
- **Sanciones y contratación pública:** Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, agravadas en caso de reincidencia; las empresas con brecha injustificada igual o superior al 5%, o que incumplan sus obligaciones de transparencia, podrán quedar excluidas de licitaciones públicas.

La transposición de esta Directiva modificará, entre otras normas, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 902/2020 (registro y auditoría retributiva), la LISOS y la Ley de Contratos del Sector Público. Recomendamos a las empresas (en especial a las de más de 250 personas trabajadoras, primeras obligadas al calendario de informes) aprovechar la adaptación derivada del Real Decreto 723/2026 para revisar desde ahora su registro retributivo, su auditoría salarial y sus bandas de retribución internas,

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

de modo que lleguen mejor preparadas a la futura transposición de la Directiva (UE) 2023/970.

Cuadro resumen: Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva y transparencia salarial

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023. Plazo de transposición vencido el 7 de junio de 2026; España aún no ha aprobado la norma definitiva.

Bloque	Obligación	Detalle
Antes de la contratación	Banda retributiva en la oferta	La oferta de empleo o, a más tardar, antes de la entrevista, debe indicar el salario inicial o la banda retributiva del puesto, sobre criterios objetivos y neutros respecto al género.
Antes de la contratación	Prohibición de preguntar salario anterior	Ningún empleador podrá preguntar al candidato por su historial retributivo en empleos actuales o anteriores.
Antes de la contratación	Neutralidad de género	Los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos deben ser neutros con respecto al género, y el proceso de selección no discriminatorio.
Durante la relación laboral	Derecho de la plantilla a información	Los trabajadores pueden solicitar los niveles retributivos medios desglosados por sexo para su mismo puesto o uno de igual valor (nunca salarios individuales de personas concretas).
Durante la relación laboral	Criterios de progresión salarial	Derecho a conocer los criterios utilizados para determinar la retribución y la progresión salarial dentro de la empresa.
Durante la relación laboral	Plazo de respuesta	La empresa debe responder a estas solicitudes de información en el plazo de dos meses.
Durante la relación laboral	Nulidad de cláusulas de confidencialidad	Serán nulas las cláusulas contractuales que impidan a un trabajador divulgar información sobre su propia retribución.
Informes de brecha salarial	Contenido del informe	Brecha retributiva media y mediana (incluyendo componentes variables), distribución por cuartiles salariales, porcentaje de plantilla que percibe complementos, y desglose por categorías profesionales.
Informes de brecha salarial	Periodicidad — empresas +250	Informe anual, con primera entrega antes del 7 de junio de 2027.
Informes de brecha salarial	Periodicidad — empresas 150-249	Informe cada tres años, con primera entrega antes del 7 de junio de 2027.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Bloque	Obligación	Detalle
Informes de brecha salarial	Periodicidad — empresas 100-149	Informe cada tres años, con primera entrega antes del 7 de junio de 2031.
Evaluación retributiva conjunta	Umbral de activación	Obligatoria cuando el informe revele una brecha injustificada igual o superior al 5% en alguna categoría, sin que la empresa la justifique con criterios objetivos y neutros.
Evaluación retributiva conjunta	Participación de la representación legal	Debe realizarse con la participación de los representantes de los trabajadores, analizando la metodología usada para calcular la brecha.
Evaluación retributiva conjunta	Medidas correctoras	La empresa debe implementar medidas correctoras y corregir la diferencia en el plazo que fije la norma de transposición.
Bandas salariales internas	Alcance	Deben cubrir todas las categorías laborales ordinarias; la alta dirección queda excluida salvo vínculos no especiales.
Bandas salariales internas	Publicación	Las bandas deben ponerse a disposición de la plantilla, habitualmente a través de intranet o portal interno.
Carga de la prueba	Inversión en litigios	Cuando el trabajador presente hechos que sugieran discriminación, la carga de la prueba se traslada a la empresa. Si además ha incumplido sus obligaciones de transparencia, esa infracción actúa como indicio adicional de discriminación.
Indemnización y reparación	Compensación íntegra	Reparación completa y sin límites máximos predeterminados: atrasos salariales, oportunidades perdidas, daño moral e intereses de demora.
Sanciones y contratación pública	Régimen sancionador	Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, incluidas multas, agravadas en caso de reincidencia.
Sanciones y contratación pública	Exclusión de licitaciones públicas	Las empresas con brecha injustificada igual o superior al 5%, o que incumplan sus obligaciones de transparencia, podrán quedar excluidas de contratos públicos.
Normas españolas afectadas	Modificaciones previstas	Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, RD 902/2020 (registro y auditoría retributiva), LISOS (nuevas infracciones) y Ley de Contratos del Sector Público.
Calendario de transposición	Estado actual	Plazo límite de transposición vencido el 7 de junio de 2026. A fecha de hoy España no ha aprobado el real decreto o ley definitivos; el Ministerio de Trabajo continúa en negociación con los sindicatos (UGT y CCOO), que piden cambios de rango legal.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.