26 DE NOVIEMBRE DE 2026

La transparencia entra en las empresas por medio del Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre

Son dos las Directivas de la Unión Europea que tienen como objetivo introducir mecanismos de transparencia en las empresas, concretamente, 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 y la Directiva (UE) 2023/970 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.

La primera ha sido traspuesta por medio del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre y, en relación con la segunda y específicamente en temas de transparencia retributiva, se ha promulgado el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, publicado en el BOE 287, de 18 de noviembre y cuya entrada en vigor se produjo el 19 de noviembre.

Esta norma introduce la modificación de 6 normas, con diferente intensidad.

1. Estatuto de los Trabajadores

1.1. Garantía de indemnidad

Se introduce el derecho de los trabajadores a no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de derechos laborales (art. 4.2.h).

En relación este derecho, se considerarán nulas las decisiones adoptadas por la empresa que supongan un trato desfavorable para los trabajadores como consecuencia de una reclamación formulada ante la empresa o del ejercicio de una acción administrativa o judicial dirigida a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales (art. 17.1).

1.2. Obligaciones de información

Se elimina la referencia a la duración mínima anterior de 4 semanas para dar la información y se introduce la obligación de informar sobre los elementos esenciales del contrato a la representación legal de los trabajadores (art. 8.5).

En relación con esta modificación, también se introducen cambios en el Real Decreto 702/2026, de 9 de septiembre, norma publicada en el BOE de 15 de septiembre de 2026, que entró en vigor el 5 de octubre de 2026 y supuso la derogación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en la que se establece la obligación de las empresas de informar por escrito a los trabajadores sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Esta obligación sólo se aplicaba a las relaciones laborales cuya duración sea superior a 4 semanas, período que ha sido eliminado, por lo que, conforme a la regulación actual, se predica de todos los contratos con independencia de su duración.

A los efectos de ajustar este cambio a la nueva regulación, en aquellas relaciones laborales de duración inferior a 4 semanas que se encontrasen vigentes el 19 de noviembre de 2026, se regula la obligación de facilitar la información en el plazo de 10 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.

1.3. Horas complementarias

En caso que no se cumpla el plazo de preaviso establecido para su realización, el trabajador tiene derecho a rechazar la tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables (art. 12.5.d).

En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas, conservará el derecho a la retribución correspondiente a las horas no realizadas (art. 12.5.d).

1.4. Período de prueba

La nueva regulación plantea dos supuestos.

En primer lugar, la duración del período de prueba no puede superar los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, "*salvo que se justifique en el propio convenio colectivo una duración superior 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*" (art. 14.1).

Por tanto, es necesario que el convenio expresamente recoja esta justificación.

En segundo lugar, se establece una precisión en relación con los contratos de duración determinada, cuando se concierten por un periodo igual o superior a 6 meses, el periodo de prueba no puede exceder de un mes, mientras que, si su duración es inferior a 6 meses, el periodo de prueba se reducirá en esta misma proporción, por lo que se debe aplicar el multiplicador 0,167 (art. 14.1).

Ante esta situación, es claro que los convenios que se firmen a partir de 19 de noviembre han de respetar estos criterios, pero no existe certeza absoluta respecto a las regulaciones existentes que no cumplan con estos períodos.

1.5. Derecho a la no competencia

Frente a la regulación anterior que establecía que el trabajador no podía efectuar su prestación para diversos empresarios es caso de concurrencia desleal, se regula la imposibilidad por parte de las empresas de prohibir o limitar la prestación para otras empresas, sin que los trabajadores puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación.

Las únicas excepciones a esta prohibición radican en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses.

Se sigue manteniendo la posibilidad de establecer un pacto de plena dedicación mediante compensación económica (art. 21.1).

1.6. Transición a otra forma de empleo

Se introduce un nuevo art 21. bis, con la modificación de los artículos 12.4.e), 15.7 y 16.7, de manera que los trabajadores podrán solicitar a su empresa la transición a puestos de trabajo vacantes cuando impliquen la conversión:

- de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo en casos de tiempo parcial.
- de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, a contratos de trabajo con carácter indefinido, incluidos los fijos-discontinuos.
- de contratos de trabajo fijo-discontinuos a contratos indefinidos ordinarios.
- 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 cuente con una antigüedad mínima de 6 meses en la empresa.

La empresa debe dar respuesta a la solicitud de manera motivada y por escrito, en el plazo máximo de 1 mes con carácter general o de 3 meses en empresas de menos de 10 trabajadores.

La empresa debe informar a los trabajadores y a su representación legal de los puestos de trabajo vacantes, mediante cualquier medio que asegure la recepción de la información.

Los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa pueden establecer procedimientos específicos para la presentación de solicitudes de conversión y facilitación de la información, que deben respetar los plazos regulados en la ley.

1.7. Igualdad de remuneración por razón de sexo

En cuanto al registro salarial, a los efectos de contrarrestar la doctrina del Tribunal Supremo establecida en la sentencia 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, 32/2025, de 15 de enero de 2025 o 620/2026, de 1 de julio, se regula que la posibilidad de que la información facilitada pueda identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de un trabajador no impedirá el derecho de información de la representación legal de los trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y de las demás garantías previstas en la normativa de protección de datos personales (art. 28.2).

Se regula la obligación del empresario de incluir en el registro salarial una justificación de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores (art. 28.3):

- En empresas de 100 o más trabajadores cuando el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior al promedio de las del otro en un 5 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas,
- En empresas de entre 50 y 99 trabajadores, cuando el promedio sea superior al 25 %

Finalmente, se regula el derecho de los trabajadores a comunicar o revelar información sobre su propia retribución y se consideran nulas y sin efectos todas las cláusulas contractuales que impidan la divulgación de información sobre su retribución (art. 28.4).

1.8. Plazos de prescripción

Se regula un plazo de prescripción específico de 3 años para el ejercicio de las acciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva, iniciándose su cómputo cuando cese la situación discriminatoria (art. 59.3).

2. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

2.1. Definiciones

Se introducen las siguientes definiciones:

- Retribución: el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, que la empresa abone, directa o indirectamente, al trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.
- Progresión retributiva: el proceso por el que un trabajador pasa a percibir una retribución superior, cuando proceda.
- Nivel retributivo: la horquilla, valor o posición asignado a un puesto de trabajo o a un trabajador, dentro de la estructura retributiva de la empresa.
- Brecha retributiva de género: la diferencia entre las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres que trabajan para una misma empresa, expresada como un porcentaje de las retribuciones medias de los trabajadores de sexo masculino, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

2.2. Principio de transparencia retributiva

En virtud del principio de transparencia retributiva, las empresas han de poner a disposición de su personal y de su representación legal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, los criterios que han de ser objetivos y neutros con respecto al género, que utilizan para determinar:

- La retribución de los trabajadores.

- Los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales.
- La progresión retributiva.

La información se facilitará con arreglo a las siguientes reglas:

- Cuando los criterios se regulen en convenio colectivo, la empresa debe remitir al trabajador los preceptos específicos del convenio en los que se contengan.
- Cuando los criterios no se fijen en el convenio colectivo o cuando la empresa establezca de forma voluntaria mejoras retributivas de cualquier naturaleza, debe informar sobre los criterios utilizados para su determinación, tanto a los trabajadores, como a su representación legal.
- Las empresas de 50 o más trabajadores deben poner a disposición información sobre los criterios de progresión retributiva, en caso de que existan.
- La información debe mantenerse actualizada y ser puesta a disposición de los trabajadores y de su representación legal cada vez que los criterios se modifiquen.
- La información debe facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad.

En cuanto a la obligación de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, se debe asegurar tomando en consideración la retribución percibida, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

2.3. Igual retribución por trabajo de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro, cuando sean equivalentes teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación, las condiciones laborales, así como los factores estrictamente relacionados con su desempeño, teniendo en cuenta que, en relación a estos dos últimos, se incluye expresamente "*las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad exigibles*".

En relación a las normas generales aplicables al registro retributivo, se introduce la obligación de desglosar por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido, "tanto en cómputo anual como por hora de trabajo".

2.4. Registro retributivo

El registro retributivo, así como la documentación y los datos que sirvan de soporte a su elaboración, deben conservarse por la empresa durante un plazo de cuatro años.

En cuanto al registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones de las agrupaciones de los puestos de trabajo iguales o de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional o niveles retributivos, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

En todo caso, debe incluir la justificación regulada en el art. 28.3 ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 % o en un 5 % en empresas de 100 o más trabajadores.

2.5. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva debe proporcionar información que permita dos actuaciones:

- Realizar un diagnóstico de la situación retributiva mediante la valoración de los puestos de trabajo y la identificación y el análisis de las diferencias retributivas.
- Establecer las medidas que corrijan las desigualdades injustificadas, si estas han sido detectadas.

La auditoría está integrada por 3 partes:

- La valoración de los puestos de trabajo, que tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

  Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

  La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- La identificación y el análisis de las diferencias retributivas, para lo que se ha de tener en cuenta, como mínimo, la información disponible respecto de los últimos 3 años, relativa a:
  - El análisis de la proporción de trabajadores, desglosados por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo.
  - La información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier variación en las diferencias retributivas.
  - Las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

    Estas razones deben determinarse de forma conjunta entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, teniendo en cuenta que la falta de acuerdo no exime a la empresa de su obligación de elaborar la

auditoría retributiva y justificar las diferencias identificadas, debiendo hacerse constar las discrepancias que, en su caso, se produzcan.

- La proporción de trabajadores que han recibido alguna mejora de retribución tras su reincorporación al puesto de trabajo en los supuestos de permiso de nacimiento y cuidado del menor, adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, si se produjo tal mejora en el grupo o la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- La elaboración por parte de la empresa de un plan de actuación para la corrección de cualquier desigualdad retributiva que no esté justificada sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, persona o personas responsables de su implantación y seguimiento y cronograma, de tal forma que estas diferencias se subsanen en un plazo razonable, que en ningún caso puede ser superior a seis meses.

  Este plan debe incorporar un sistema de seguimiento de la implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos y de evaluación de eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas.

  El plan de actuación y el sistema de seguimiento deben ser consultados con la representación legal de los trabajadores.

La empresa debe poner la auditoría a disposición de los trabajadores y de su representación legal. De igual forma, debe poner a disposición y notificar su realización a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes el 19 de noviembre de 2026 deben adaptarse a las modificaciones introducidas, a más tardar, cuando concluya su periodo de vigencia o cuando deban ser revisados, conservando hasta entonces su validez.

2.6. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

En cuanto a la valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos, las comisiones negociadoras deben asegurar que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales y, en su caso, retributivos, se encuentran definidos y respetan los criterios de adecuación, totalidad, objetividad y

neutralidad con respecto al género, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

2.7. Derecho a la información

Los trabajadores tienen derecho a solicitar y a recibir por escrito información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, de los grupos, categorías o niveles retributivos, de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

Esta retribución debe facilitarse desglosada por complementos, indicando por separado el salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales percibidos.

La solicitud puede formularse, una vez al año o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, directamente por el trabajador, así como a través de la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a través de Instituto de las Mujeres.

Si la información recibida es inexacta o se encuentra incompleta, el trabajador tiene derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud de aclaración.

Las empresas deben informar, al menos una vez al año, a todo su personal del derecho a solicitar y recibir esta información, así como del procedimiento para el ejercicio de este derecho.

La empresa debe facilitar la información, aclaraciones o detalles solicitados por escrito dentro de un plazo razonable y, en todo caso, en los 2 meses siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud.

La empresa puede exigir a los trabajadores que obtengan información distinta de la relativa a su propia persona que esta información sea utilizada exclusivamente para fines relacionados con el ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva.

Este derecho de información puede ser ejercido también por quienes hubieran dejado de prestar servicios en la empresa, respecto del período en que hubieran estado vinculados a ella, siempre que la solicitud se formule en el plazo de un año desde la fecha del cese.

2.8. Información sobre la brecha retributiva de género

Las empresas de 50 o más trabajadores deben facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, la siguiente información:

- la brecha retributiva de género;
- la brecha retributiva de género en los complementos salariales;

- la brecha retributiva de género mediana;
- la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales;
- la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales;
- la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
- la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada en los conceptos retributivos que correspondan.

Esta obligación de información debe realizarse, por primera vez:

- Antes del 8 de junio de 2027, respecto de las empresas que ocupen a 150 trabajadores o más.
- Antes del 8 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 trabajadores.

La representación legal de los trabajadores ha de tener acceso a las metodologías utilizadas para la elaboración de esta información.

Esta información anterior debe facilitarse anualmente, respecto del año natural anterior, en las empresas con 250 o más trabajadores; o cada tres años, respecto de los tres años anteriores, en las empresas de entre 50 y 249 trabajadores.

Las empresas deben facilitar información sobre la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor a todos los trabajadores y a su representación legal.

Las empresas de 50 o más trabajadores, cuando sean requeridas, han de poner a disposición de la plantilla y de la representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de 2 meses:

- La información relativa a la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor correspondiente a los cuatro años anteriores.
- Las aclaraciones o información complementaria que fuese necesaria sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las explicaciones relativas a las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como las metodologías empleadas por la empresa para la obtención de la información.

Cuando, a partir de la información o de las aclaraciones solicitadas respecto de los datos facilitados, se constate la existencia de diferencias retributivas de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, la empresa debe corregirlas en un plazo razonable, que en ningún caso podrá ser superior

a 6 meses, mediante la aplicación o, cuando resulte necesario, la actualización del plan de actuación.

La adopción y ejecución de las medidas correctoras debe realizarse en cooperación con la representación legal de los trabajadores.

2.9. Comisión de seguimiento de la transparencia retributiva

Se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial, de carácter tripartito, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo, para la participación institucional, coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva.

3. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

Entre los principios rectores de la política de empleo esta regulación ha incluido el principio de transparencia retributiva previa al empleo, que concreta, en relación a las empresas, en los siguientes aspectos:

- Todas las ofertas de empleo deben incluir la retribución inicial del puesto, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, y el convenio colectivo que resulte de aplicación.
- No podrán hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.
- Los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo deben ser neutros con respecto al género, para asegurar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y facilitarse en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas.
- En cuanto intervengan en procesos de selección y contratación, incluidos aquellos en los que utilicen procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos, deben garantizar durante su desarrollo el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

4. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)

Esta norma introduce modificaciones en la LISOS en relación con las obligaciones establecidas para las empresas, respecto a las relaciones laborales y al empleo.

En cuanto a la infracciones en materia de relaciones laborales, regula como infracciones graves:

- El incumplimiento del deber general de información, así como no informar o no contestar a sus solicitudes sobre vacantes (art. 7.11).
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo (art. 7.15).

- El incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (art. 7.16).

Mientras que se incluyen como infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas en las condiciones de trabajo, por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social prohibida por la normativa laboral (art. 8.12) o que supongan un trato desfavorable como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de los derechos reconocidos por la normativa laboral (art. 8.12 bis).

En el caso de las infracciones en materia de empleo, se introduce como infracción grave, no facilitar a las personas solicitantes de empleo, con carácter previo a la celebración del contrato de trabajo, la información exigida legal o reglamentariamente (art. 15.1), mientras que es considera una infracción muy grave, solicitar datos prohibidos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social, prohibida por la normativa (art. 16.1.c).

No se puede olvidar que las cuantías de las sanciones por faltas graves van, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, mientras que las muy graves pueden alcanzar., en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

5. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Esta norma es de gran importancia ya que son muchas las empresas que tienen algún tipo de relación con las diferentes entidades incluidas en el sector público y sus relaciones jurídicas están fundamentadas en esta norma.

La reforma afecta a la ejecución de estos contratos en los que, ya desde la versión inicial de esta norma, se había introducido la necesidad de incluir las denominadas cláusulas sociales, concretamente de tipo medioambiental, social o laboral, con una exigencia para los órganos de contratación de tomar medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de este tipo de obligaciones reguladas en los diferentes marcos normativos.

La novedad reside en la inclusión expresa de una labor de garantía de los órganos de contratación de comprobar que se cumplen con las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluidas las obligaciones de transparencia retributiva que les resulten aplicables, tanto en la ejecución de los contratos, como de las concesiones y en relación con los contratistas y subcontratistas.

Para asegurar el cumplimiento de esta exigencia, se exige a los órganos de contratación que los pliegos de cláusulas administrativas particulares introduzcan previsiones destinadas a garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones y prevean penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos, según lo establecido en el art. 192.

Concretamente, cuando los incumplimientos revistan especial gravedad o sean reiterados, se introduce una nueva causa de resolución de los contratos que incluye dos supuestos concretos:

a) Que se haya acreditado, mediante resolución administrativa o judicial firme, la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo que afecte a los trabajadores que participen en la ejecución del contrato.

b) Que se haya producido un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva exigibles al contratista, previamente constatado y requerido de subsanación por el órgano de contratación, sin que se haya procedido a su cumplimiento en el plazo establecido.

La resolución del contrato exigirá, en todo caso, la previa audiencia del contratista y la valoración de la gravedad del incumplimiento, su persistencia, el número de trabajadores afectados y las medidas adoptadas para corregirlo.

En este supuesto, este procedimiento de resolución del contrato podrá iniciarse de oficio por el órgano de contratación o a instancia de la representación legal de los trabajadores de la empresa contratista. En todo caso, deberá darse audiencia a dicha representación con carácter previo a la adopción de la resolución correspondiente.

En conclusión, se trata de una norma que introduce el principio de transparencia en el ordenamiento laboral que ha de ser cumplida por todas las empresas y que requiere analizar los procedimientos existentes en la actualidad para comprobar si se cumplen con estas nuevas exigencias y cómo implantarlas, teniendo en cuenta que son múltiples las dudas que genera esta nueva regulación.