UGT Servicios Públicos Enseñanza

NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 39/2026

Transparencia retributiva, igualdad salarial y condiciones laborales previsibles.



A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO.
TRANSPARENCIA Y DERECHOS PARA TODAS Y TODOS

Novedades laborales

Real Decreto-ley 39/2026

Condiciones de trabajo transparentes y previsibles

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Boletín Oficial del Estado de 18 de noviembre publicó el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, 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.

1. ¿Qué persigue la reforma?

El Real Decreto-ley 39/2026 introduce importantes novedades en materia de transparencia retributiva y de condiciones laborales transparentes y previsibles, reforzando los derechos de información de las personas trabajadoras y las obligaciones de las empresas en estos ámbitos.

La norma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, e incorpora la Directiva (UE) 2023/970, 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 mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento.

Para ello, modifica, entre otras normas:

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015.

- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La Ley 3/2023, de Empleo.
- El Real Decreto 723/2026, relativo a condiciones laborales transparentes y previsibles.
- La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para reforzar el cumplimiento de las nuevas obligaciones.

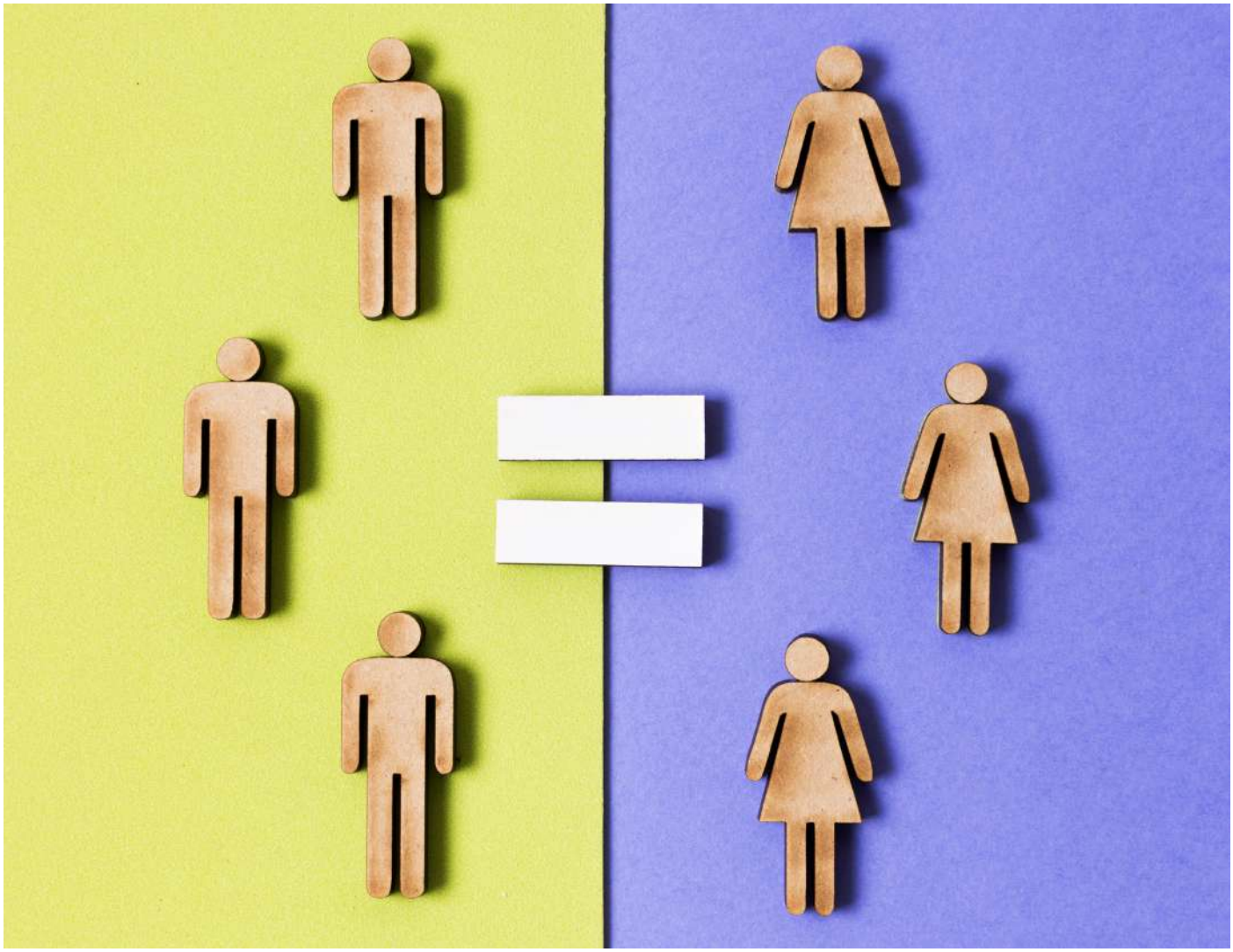
Sus objetivos principales son completar la regulación de las condiciones laborales transparentes y previsibles, reforzar la igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor y mejorar los mecanismos de control y sanción.

- Ampliar la información que debe recibir la persona trabajadora sobre su contrato y las condiciones de prestación de servicios.
- Permitir solicitar cambios hacia modalidades de empleo más estables o previsibles.
- Garantizar mayor transparencia sobre salarios, complementos y criterios de progresión retributiva.
- Prevenir y corregir diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres.
- Proteger a quienes reclaman sus derechos frente a represalias.

2. Condiciones de trabajo más transparentes y previsibles

Información esencial para todas las personas trabajadoras

Se modifica el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para eliminar el requisito de duración mínima de 4 semanas que condicionaba el derecho a recibir información sobre los elementos esenciales del contrato.



Las empresas deberán facilitar por escrito dicha información tanto a la persona trabajadora como a su representación legal, en los términos y plazos reglamentarios, cuando no figure en el contrato escrito. La obligación se extiende, por tanto, a todas las relaciones laborales, tanto al inicio de la relación laboral, como a las modificaciones posteriores de sus elementos esenciales. También se refuerza la información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Para las relaciones laborales de duración inferior a 4 semanas que estuvieran **vigentes a la entrada en vigor del RDL (19 de noviembre de 2026)**, la disposición transitoria segunda del RDL establece que la empresa deberá facilitar, en el plazo de 10 días hábiles desde su solicitud, la información sobre las condiciones laborales prevista en el artículo 8.5 del ET y en el Real Decreto 723/2026, siempre que la persona trabajadora no disponga ya de ella.

Derecho a solicitar un empleo más estable o previsible

Se incorpora un nuevo artículo el artículo 21 bis en el Estatuto de los Trabajadores, que permite solicitar el acceso a puestos vacantes en supuestos como:

- Conversión voluntaria de jornada completa a parcial o de parcial a completa, así como aumento de jornada de las personas a tiempo parcial
- Conversión de contratos temporales o de duración determinada —incluidos los formativos— en indefinidos, incluidos los fijos-discontinuos.
- Conversión de contratos fijos-discontinuos en indefinidos ordinarios.
- Otros cambios que permitan mayor previsibilidad, duración o estabilidad, cuando se acredite una antigüedad mínima de seis meses.

La empresa debe examinar la solicitud y responder por escrito y de forma motivada: con carácter general, en un máximo de un mes; en empresas con plantillas de hasta diez personas, en un máximo de tres meses. Además, debe informar a la plantilla y a su representación legal de las vacantes correspondientes.

También deberá informar a las personas trabajadoras y a su representación legal de los puestos vacantes comprendidos en estas posibilidades de transición.

Otras garantías sobre la prestación de servicios

- Se refuerzan las consecuencias cuando no se respeta el preaviso o la información exigida sobre horas complementarias.

Se modifica el **artículo 12.5.d) del ET** para reforzar los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Para las horas complementarias se establece un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo prevea un plazo inferior. El incumplimiento permitirá rechazar su realización sin consecuencias desfavorables. Si la empresa cancela horas ya comunicadas, se mantiene el derecho a su retribución.

- Se reconoce la posibilidad de trabajar para otras empresas: no podrán imponerse prohibiciones o limitaciones salvo por causas objetivas justificadas, sin perjuicio de un pacto de plena dedicación con compensación económica.

- La **reforma del artículo 14 del ET** precisa los **límites máximos del período de prueba,** que, con carácter general, no podrá superar:

Límites máximos generales:

6 meses - Técnicos Titulados

2 meses - Resto de trabajadores

3 meses - No técnicos en empresas con menos de 25 trabajadores

En contratos temporales:

1 mes – contrato duración mayor o igual a seis meses

Reducción proporcional – contrato duración menor de seis meses

Los convenios colectivos solo podrán superar estos límites por causas justificadas en el propio convenio.

3. Pluriempleo y pactos de plena dedicación

Se modifica el artículo 21.1 del ET para **impedir que las empresas prohíban o limiten**, con carácter general, **la prestación de servicios para otras empresas.** La persona trabajadora no podrá sufrir un trato desfavorable por prestar servicios para otras empresas.

Solo **podrán establecerse restricciones** por causas objetivas, como la salud y seguridad, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses, sin perjuicio de los pactos de plena dedicación con compensación económica. No se modifica el régimen de no competencia postcontractual ni de permanencia.

4. Igualdad salarial y nuevos derechos de transparencia retributiva

Se modifica el **artículo 28 del ET** y diversos preceptos del **Real Decreto 902/2020,** reforzando el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y ampliando los derechos de información salarial.

Se **actualiza el artículo 59.3 del ET**, fijando en 3 años el plazo de prescripción 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.

Derecho a conocer los criterios salariales

La modificación del **Real Decreto 902/2020** refuerza las obligaciones empresariales de transparencia.

Las personas trabajadoras tendrán **derecho a conocer los criterios utilizados para determinar las retribuciones y los niveles retributivos aplicables a los puestos de trabajo o categorías profesionales.**

En las **empresas de 50 o más** personas trabajadoras, este derecho **se amplía a los criterios de progresión retributiva.**

Información individual y comparativa sobre salarios

El **nuevo artículo 10 del Real Decreto 902/2020** reconoce el **derecho a solicitar y recibir por escrito información** sobre:

- La propia retribución individual.
- Las retribuciones medias, expresadas en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, de quienes desempeñen el mismo trabajo o uno de igual valor.

La empresa deberá informar anualmente a toda la plantilla sobre la existencia de este derecho **y facilitar la información solicitada**

en un plazo máximo de 2 meses.

La información relativa a otras personas trabajadoras únicamente podrá utilizarse para el ejercicio del derecho a la igualdad retributiva, con respeto a las garantías de protección de datos.

Transparencia salarial desde el proceso de selección

El artículo tercero del RDL, en su apartado uno, incorpora una **nueva letra g)** al **artículo 5 de la Ley 3/2023, de Empleo**, que reconoce el **principio de transparencia retributiva previa al empleo**.

Entre sus principales **consecuencias** destacan:

- La obligación de incluir en las ofertas de empleo información sobre la retribución inicial correspondiente al puesto.
- La prohibición de solicitar a las personas candidatas información sobre su historial retributivo.
- La exigencia de que los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos sean neutros respecto del género.
- La accesibilidad de la información para las personas con discapacidad.

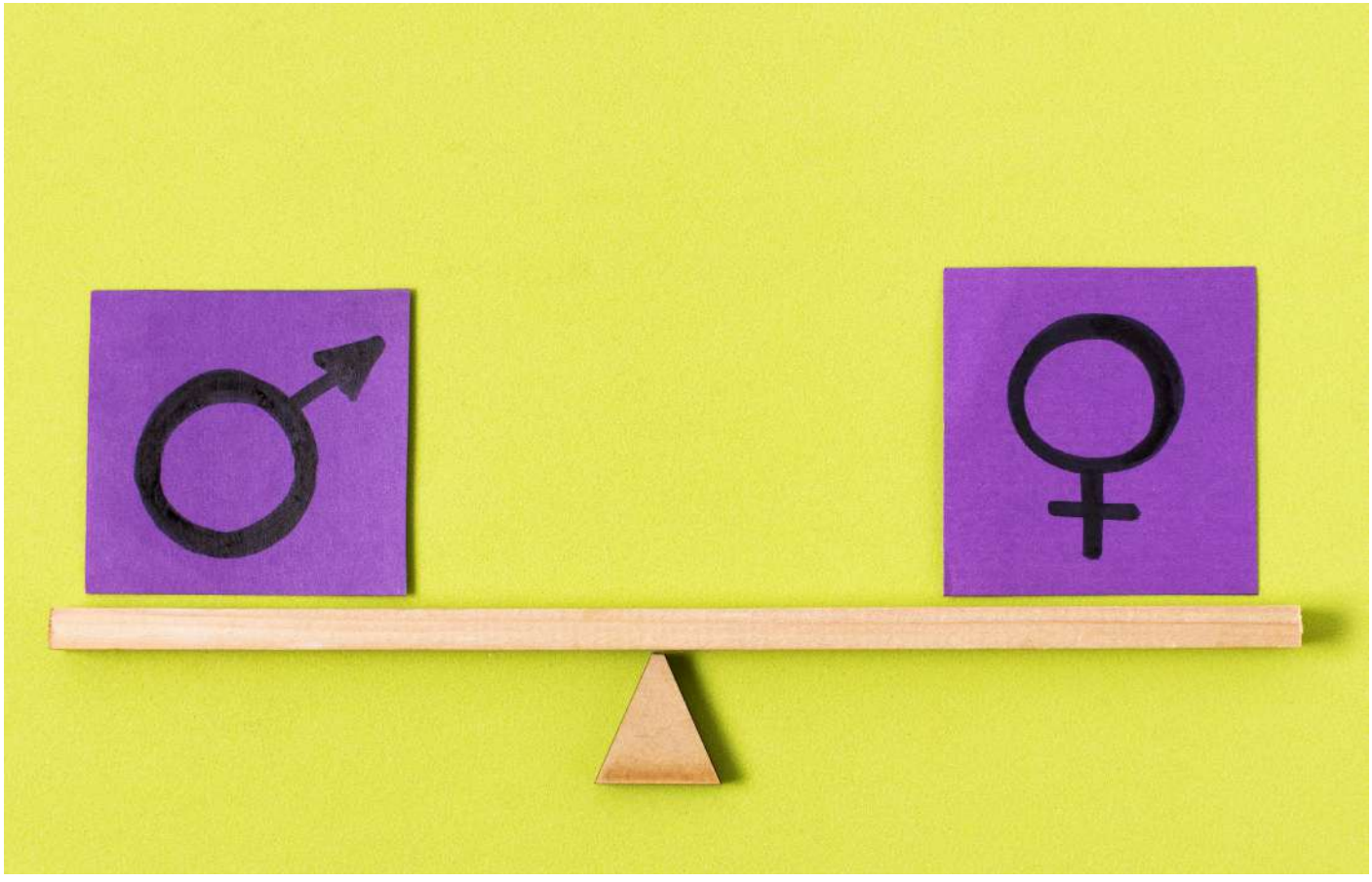
Estas garantías deberán respetarse también en los procesos de selección que utilicen procedimientos automatizados o sistemas algorítmicos.

El precepto señalado del RDL, ahora en su apartado dos, añade una **nueva disposición adicional duodécima a la Ley 3/2023** que extiende el principio de transparencia retributiva previa al empleo al personal empleado público, conforme a su normativa específica.

Derecho individual conocer la información retributiva

La persona trabajadora puede solicitar y recibir por escrito información sobre su propia retribución y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor. La información debe expresarse en cómputo anual y por hora, y separar salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

- La solicitud puede presentarse directamente, a través de la representación legal o, en su caso, del Instituto de las Mujeres.
- Puede ejercerse una vez al año o cuando existan cambios que lo justifiquen.
- La empresa debe responder en un máximo de dos meses.
- Si los datos son incompletos o inexactos, se pueden pedir aclaraciones; la respuesta motivada



debe darse en quince días.
- La empresa debe informar al menos una vez al año a toda la plantilla de este derecho y del procedimiento para ejercerlo.
- También pueden solicitar esta información quienes hayan dejado la empresa, respecto del periodo trabajado, si la petición se formula dentro del año siguiente al cese.
- Las cláusulas contractuales que prohíban comunicar la propia retribución son nulas.

Criterios salariales claros y objetivos

Las empresas deben poner a disposición de la plantilla y de su representación legal, de forma comprensible y accesible, los criterios utilizados para fijar las retribuciones y los niveles retributivos. En empresas de 50 o más personas trabajadoras también deben facilitar los criterios de progresión retributiva, cuando existan. La información debe actualizarse cuando cambien esos criterios.

5. Registro retributivo y auditoría retributiva

Registro retributivo

- Todas las empresas deben disponer de un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Debe recoger medias aritméticas y medianas, desglosadas por sexo, tanto anuales como por hora, y diferenciadas por salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.
- La representación legal debe ser consultada con al menos diez días de antelación antes de elaborar o modificar el registro.
- La empresa debe conservar el registro y la documentación justificativa durante cuatro años.
- Cuando exista auditoría retributiva, el registro debe incorporar también los datos de puestos iguales o de igual valor, conforme a la valoración de puestos.

Se establecen, además, **nuevos umbrales para justificar determinadas diferencias retributivas**:

- **Empresas de 50 a 99 personas trabajadoras**: cuando el promedio retributivo de un sexo supere al del otro en un **25 % o más.**
- **Empresas de 100 o más personas trabajadoras:** cuando la diferencia sea de, al menos, el **5 %**.

En estos casos, la empresa deberá incorporar al registro salarial una justificación de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

Asimismo, se reconoce expresamente el **derecho de las personas trabajadoras a comunicar o revelar información sobre su propia retribución** y se declaran **nulas las cláusulas contractuales que impidan divulgarla**.

Auditoría retributiva

Se modifica el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, ampliando los contenidos del diagnóstico de las auditorías retributivas.
Entre otros aspectos, deberán examinarse las diferencias salariales de los últimos 3 años, los criterios de valoración de los puestos de trabajo, las dificultades de promoción profesional y las posibles desigualdades vinculadas a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Cuando se detecten diferencias retributivas no justificadas mediante criterios objetivos y neutros respecto del género, **deberá elaborarse un plan de actuación que permita corregirlas en un plazo máximo de 6 meses.**

Las auditorías deberán ponerse a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal, así como notificarse a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

La disposición transitoria primera del RDL permite que las **auditorías integradas en planes de igualdad vigentes** mantengan su validez hasta que finalice su período de vigencia o deban revisarse, momento en el que deberán adaptarse a la nueva regulación.

6. Obligaciones de información sobre la brecha salarial en empresas de 50 o más personas

El **nuevo artículo 11 del Real Decreto 902/2020 obliga a las empresas de 50 o más personas trabajadoras a comunicar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva información sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres**.

Esta información **comprende**, entre otros indicadores, la brecha salarial general, la correspondiente a complementos salariales, las dife-

rencias medianas, la distribución por cuartiles y las diferencias por categorías o agrupaciones de puestos de igual valor.

La **periodicidad** será:

- **Anual**, para empresas de 250 o más personas trabajadoras.
- **Cada 3 años**, para empresas de entre 50 y 249 personas trabajadoras.

Cuando se detecten **diferencias retributivas injustificadas, la empresa deberá corregirlas en un plazo razonable que no podrá superar los 6 meses,** en cooperación con la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Protección frente a represalias: garantía de indemnidad

La reforma, mediante el artículo primero. Uno y Dos del RDL, incorpora expresamente al **artículo 4.2.h) del ET** el derecho de las personas trabajadoras a no sufrir tratos desfavorables, perjuicios o represalias como consecuencia del ejercicio o reclamación de sus derechos laborales.

Esta protección comprende las reclamaciones formuladas ante la empresa y las acciones o procedimientos administrativos y judiciales, tanto si se ejercen directamente como a través de la representación legal.

En consonancia, **se modifica el artículo 17.1 del ET para**, en su párrafo segundo, **declarar nulas las órdenes de discriminar y las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable como reacción frente a una reclamación o acción dirigida a exigir el cumplimiento de derechos laborales**.

Con ello, **la garantía de indemnidad queda expresamente incorporada al ET**, reforzando la protección frente a represalias empresariales.

8. Régimen sancionador: mayor exigencia de cumplimiento

La reforma actualiza la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS),** para reforzar el cumplimiento de las nuevas obligaciones empresariales.

Entre las novedades destacan:



- Pasa a ser infracción grave no facilitar la información legal, reglamentaria o convencional debida a las personas trabajadoras, así como incumplir las obligaciones de información y respuesta sobre vacantes.
- Se tipifica como grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad.
- Se tipifica como grave incumplir las obligaciones sobre registro retributivo y la información que debe remitirse a la Comisión.
- Se considera grave no facilitar a las personas solicitantes de empleo la información exigida antes de contratar.
- Se considera muy grave el trato desfavorable o represalia por reclamar derechos laborales.

  Se considera muy grave solicitar datos prohibidos o adoptar decisiones discriminatorias en procesos de intermediación o acceso al empleo.

INFRACCIONES GRAVES	INFRACCIONES MUY GRAVES
Multas de 751 a 7500 euros	**Multas de 7.501 a 225.018 euros**
No informar sobre el contrato, antes era leve	Represalias por reclamar derechos laborales a la empresa, vía administrativa o judicial
Incumplir las obligaciones de información a los trabajadores	Solicitar información prohibida en procesos de selección como por ejemplo historial salarial entre otras
No informar sobre vacantes o no responder	
Incumplir las obligaciones de registro retributivo	
incumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad	
No facilitar la información obligatoria en las ofertas de empleo	

9. Contratación pública

La Disposición Final Segunda del RDL 39/2026 modifica el artículo 201 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de **Contratos del Sector Público** reforzando el cumplimiento de las obligaciones de igualdad y transparencia retributiva por parte de las empresas contratistas.

Los **pliegos de cláusulas administrativas particulares** deberán incorporar previsiones destinadas a garantizar dichas obligaciones y establecer penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos.

Además, se incorpora una **nueva causa de resolución contractual por incumplimiento grave de las obligaciones relacionadas con la igualdad retributiva,** cuando se acredite discriminación salarial por razón de sexo o un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia.

El procedimiento de resolución podrá iniciarse de oficio o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista, a la que deberá darse audiencia.

10. Comisión de transparencia retributiva y calendario de aplicación

El RDL incluye –en su art. segundo. Doce– introduce un nuevo artículo 14 en el Real Decreto 902/2020 creando la **Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva**, como órgano colegiado interministerial y tripartito de coordinación y seguimiento, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Entre sus funciones figuran la recopilación y análisis de información sobre la brecha salarial, la cooperación con las autoridades competentes y la asistencia para el ejercicio de los derechos de información retributiva.

Asimismo, se prevé la actualización de las herramientas de registro retributivo y valoración de puestos de trabajo, sus guías de uso y la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

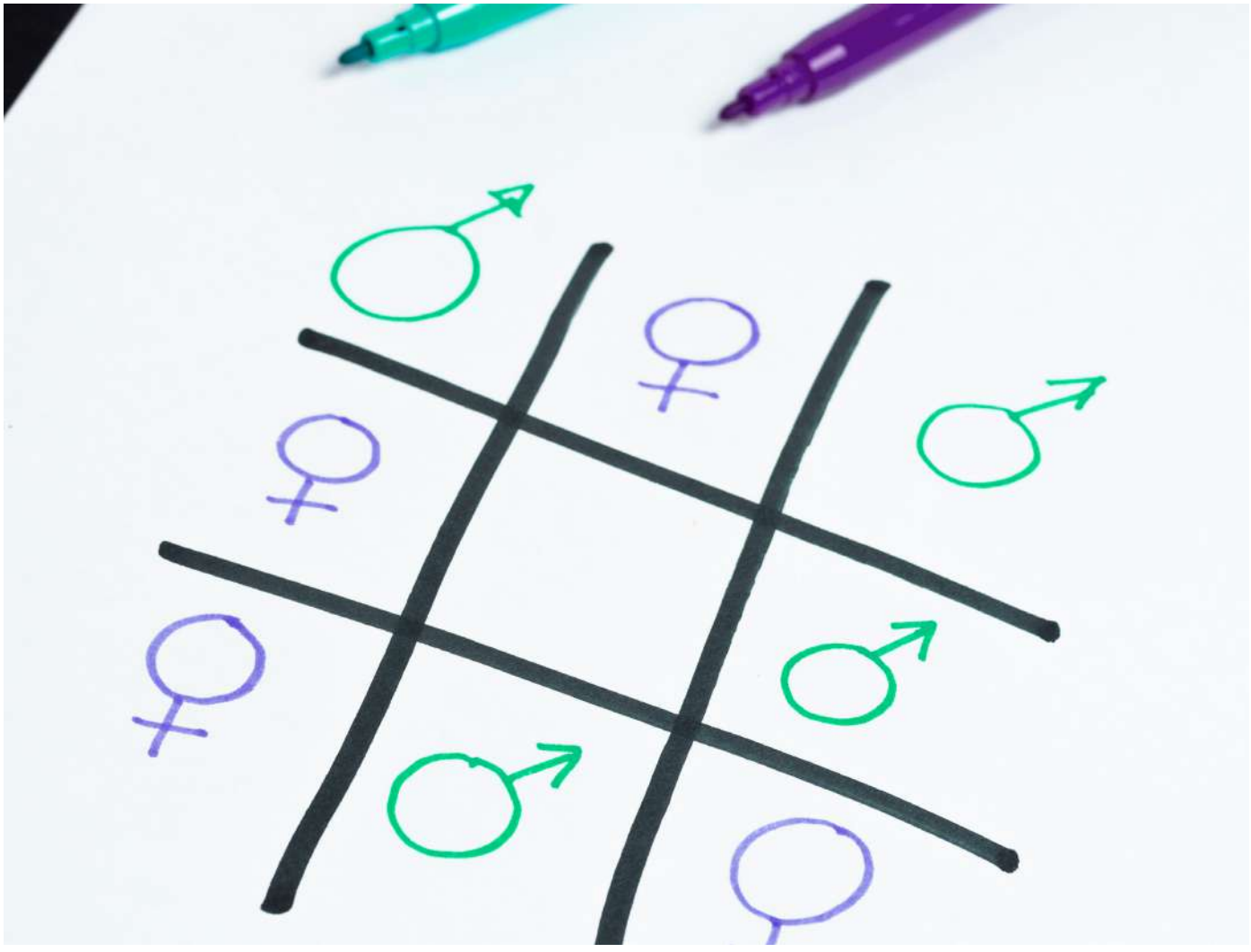
Por último, la nueva **disposición transitoria segunda del Real Decreto 902/2020**, incorporada por el artículo segundo. Diecisiete del RDL, establece los siguientes plazos:

Empresas	Primera fecha límite
150 o más personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2027
Entre 50 y 149 personas trabajadoras	Antes del 8 de junio de 2031
Primera remisión de información de la Comisión a la Comisión Europea	Antes del 8 de junio de 2028
Datos estadísticos nacionales para Eurostat (año de referencia 2026)	A partir del 31 de enero de 2028

La transparencia salarial no puede quedarse en una declaración de intenciones.

Debe traducirse en derechos efectivos, igualdad de oportunidades y condiciones laborales dignas.

Desde UGT Servicios Públicos Enseñanza trabajamos para que estas garantías se cumplan en todos los ámbitos de la Enseñanza Privada



GUÍA RÁPIDA PARA TRABAJADORES

¿Qué cambia con el Real Decreto-ley 39/2026?

Condiciones de trabajo más transparentes, empleo más previsible e igualdad retributiva.
En vigor desde el 19 de noviembre de 2026

Esta guía resume, en lenguaje sencillo, los principales derechos que la norma reconoce a las personas trabajadoras.

Para casos concretos, consulta a la representación legal o sindical.

CONDICIONES DE TRABAJO Y ESTABILIDAD

1. ¿Qué pretende esta nueva norma?

Reforzar el derecho a conocer claramente las condiciones de trabajo y garantizar la igualdad y transparencia salarial entre mujeres y hombres.

2. ¿Tengo derecho a conocer claramente mis condiciones de trabajo?

Sí. La empresa debe informar de los elementos esenciales de la relación laboral y de las principales condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

3. ¿También si mi contrato dura menos de cuatro semanas?

Sí. Este derecho se aplica con independencia de la duración del contrato.

4. ¿Puedo pedir un empleo más estable o previsible?

Sí. Puedes solicitar una forma de empleo con condiciones más previsibles y seguras, así como información sobre vacantes y posibilidades de conversión del contrato.

5. ¿Qué ocurre con el periodo de prueba?

La reforma fija límites máximos de tres o seis meses, según los casos, salvo excepciones justificadas. En contratos temporales debe reducirse proporcionalmente.

6. Trabajo a tiempo parcial. ¿Qué pasa con las horas complementarias?

Debes conocer el día y la hora con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio disponga otro plazo. Si no se cumplen los requisitos, puedes rechazar la tarea sin consecuencias desfavorables.

7. ¿Y si la empresa cancela esas horas?

Conservas el derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias canceladas total o parcialmente por la empresa.

8. ¿Puede la empresa impedirme trabajar para otra empresa?

La norma refuerza las garantías sobre el empleo en paralelo. Las limitaciones solo pueden justificarse en los términos legalmente previstos.

9. ¿Puedo reclamar sin miedo a represalias?

Sí. No puedes sufrir trato desfavorable, perjuicio o represalia por reclamar tus derechos ante la empresa o por iniciar actuaciones administrativas o judiciales.

TRANSPARENCIA E IGUALDAD SALARIAL

10. ¿Tengo derecho a saber cómo se determina mi salario?

Sí. La empresa debe facilitar los criterios utilizados para determinar las retribuciones y los niveles retributivos. Deben ser objetivos y neutros respecto al género.

11. ¿Puedo pedir información para saber si existe una diferencia salarial?

Sí. Puedes solicitar por escrito información sobre tu retribución individual y sobre las retribuciones medias de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor, desglosadas por sexo.

12. ¿Debe incluir los complementos?

Sí. La información debe diferenciar salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

13. ¿Cuánto tiempo tiene la empresa para contestar?

Como máximo, dos meses desde la recepción de la solicitud.

14. ¿Cada cuánto puedo solicitar la información?

Una vez al año y también cuando existan cambios que justifiquen una nueva solicitud.

15. ¿La empresa debe informarme de este derecho?

Sí. Al menos una vez al año debe informar a toda la plantilla del derecho y del procedimiento para ejercerlo.

16. ¿Puedo decir cuánto cobro?

Sí. Puedes comunicar o revelar información sobre tu propia retribución para hacer efectivo el principio de igualdad salarial.

17. ¿Puede mi contrato prohibirme hablar de mi salario?

No. Las cláusulas que impidan divulgar información sobre la propia retribución son nulas y no producen efectos.

18. ¿Sigue existiendo el registro retributivo?

Sí. Debe recoger los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo.

19. ¿Qué significa trabajo de igual valor?

Se valoran las funciones, la formación exigida, las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones reales de trabajo, con criterios objetivos y sin sesgos de género.

20. ¿Influye en los convenios colectivos?

Sí. Las comisiones negociadoras deben asegurar que los grupos y niveles profesionales respetan criterios objetivos, completos y neutros respecto al género.

CUANDO BUSCAMOS TRABAJO

21. ¿Las ofertas de empleo deben indicar el salario?

Sí. Deben incluir la retribución inicial del puesto y el convenio colectivo aplicable.

22. ¿Pueden preguntarme cuánto cobraba antes?

No. Se prohíbe preguntar a las personas candidatas por su historial retributivo actual o anterior.

23. ¿Las ofertas pueden utilizar denominaciones discriminatorias?

No. Los anuncios de vacantes y las denominaciones de los puestos deben ser neutros respecto al género.

SI HAY DISCRIMINACIÓN O INCUMPLIMIENTOS

24. ¿Qué plazo tengo para reclamar una discriminación salarial?

La reforma fija un plazo de tres años. El cómputo comienza cuando cesa la situación discriminatoria.

25. ¿La empresa puede ser sancionada?

Sí. Se refuerzan las infracciones por falta de información, incumplimientos de transparencia retributiva, registro salarial y represalias.

26. ¿Qué hago si creo que no se respetan mis derechos?

Conserva el contrato, las nóminas y las comunicaciones de la empresa. Contacta con la representación legal o sindical para analizar el caso y, si procede, reclamar.

SEIS DERECHOS QUE DEBES RECORDAR

1. **CONOCER** tus condiciones de trabajo.
2. **SOLICITAR** un empleo más estable y previsible.
3. **SABER** cómo se determina tu salario.
4. **PEDIR INFORMACIÓN** para detectar diferencias retributivas.
5. **HABLAR DE TU SALARIO** sin cláusulas de silencio.
6. **RECLAMAR** sin sufrir represalias.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugtserviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt-sp.es
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	https://feteugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es