NEWSLETTER · LABORAL Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

La igualdad retributiva entra en la ejecución de los contratos públicos: qué cambia en los pliegos y qué deben hacer las empresas para evitar la resolución

La igualdad retributiva pasa a formar parte del contenido obligatorio del pliego. Las penalidades serán la respuesta ordinaria y la resolución quedará reservada a los casos graves. La empresa que tenga el registro al día, unos criterios retributivos objetivos y una respuesta ágil a los requerimientos tiene la mejor defensa.

01 Una reforma de la LCSP dentro de una norma laboral

La nueva normativa en materia de transparencia retributiva, aprobada por el Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre (que modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020, la Ley de Empleo y el Real Decreto 723/2026), y por la que se completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 y se incorpora la Directiva (UE) 2023/970, de transparencia retributiva, modifica también la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (**LCSP**).

En este artículo analizaremos las nuevas obligaciones que la reforma impone a los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la distinción entre las penalidades y la nueva causa de resolución del contrato, el procedimiento para aplicarla y, por último, qué deben hacer las empresas para evitarla.

La norma entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE del 18 de noviembre de 2026, es decir, el 19 de noviembre.

02 Principales consecuencias contractuales: previsión en los pliegos y régimen del incumplimiento

El nuevo párrafo del artículo 201 LCSP obliga a los órganos de contratación a garantizar que, durante la ejecución de los contratos y de las concesiones, tanto contratistas como subcontratistas cumplan las obligaciones 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.

El lenguaje de la norma es imperativo. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares "*establecerán*" previsiones para garantizar ese cumplimiento y "*preverán*" penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos. Por tanto, deja de ser una opción de cada órgano de contratación y pasa a ser un contenido mínimo del pliego. Las penalidades siguen sometidas al artículo 192 LCSP, es decir, deben ser proporcionales a la gravedad del incumplimiento, ninguna puede superar el 10 % del precio del contrato, IVA excluido, y su total no puede superar el 50 % del precio.

Cabe destacar también que estas previsiones se extienden a la subcontratación, es decir, el control afecta a toda la cadena que ejecuta el contrato, no solo al contratista.

Si los incumplimientos revisten especial gravedad o son reiterados, "*podrá*" resolverse el contrato en los términos del artículo 211.1 LCSP. La nueva letra j) exige un incumplimiento grave durante la ejecución y, además, que concurra una de estas dos circunstancias:

- que una resolución administrativa o judicial firme acredite discriminación retributiva por razón de sexo que afecte a las personas trabajadoras que participan en la ejecución del contrato;
- que exista un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva, previamente constatado y requerido de subsanación por el órgano de contratación, sin que se haya atendido en plazo.

Antes de resolver, habrá que dar audiencia al contratista y valorar la gravedad del incumplimiento, su persistencia, el número de personas trabajadoras afectadas y las medidas adoptadas para corregirlo. No se trata de una resolución automática. Conviene recordar, además, que, ante un incumplimiento parcial imputable al contratista, el artículo 192.2 LCSP ya permite a la Administración optar, según las circunstancias, entre la resolución y las penalidades previstas en el pliego.

En estos supuestos, el procedimiento de resolución puede iniciarse de oficio o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista, que en todo caso deberá ser oída antes de resolver.

Hay que tener en cuenta que la reforma no contiene ningún régimen transitorio para los contratos. Lo más prudente es aplicarla a los pliegos que se aprueben a partir del 19 de noviembre y revisar los modelos tipo. Las obligaciones laborales de fondo, en cambio, ya vinculan a las empresas; solo las auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad vigentes conservan su validez hasta que concluya su vigencia o deban revisarse. Además, como todo real decreto-ley, debe someterse a la convalidación del Congreso en el plazo de treinta días (art. 86 CE).

Además de las consecuencias contractuales, el incumplimiento en esta materia también puede tener consecuencias laborales, como la nulidad de las decisiones discriminatorias o las reclamaciones de la plantilla, y sanciones administrativas en materia de infracciones y sanciones del orden social, que pueden ir de 751 a 7.500 euros en las infracciones graves y hasta 225.018 euros en las muy graves.

03 Qué deben tener en cuenta las empresas a partir de ahora

Para reducir el riesgo de penalidades y, sobre todo, de resolución del contrato, es recomendable que las empresas contratistas revisen sus prácticas retributivas y adopten, entre otras, las siguientes medidas:

- **Conocer qué obligaciones les son aplicables:** el principio de igual retribución por trabajo de igual valor y el registro retributivo vinculan a todas las empresas. La información sobre la brecha retributiva se exige a las de 50 o más personas trabajadoras: por primera vez antes del 8 de junio de 2027 (150 o más) y antes del 8 de junio de 2031 (entre 50 y 149).
- **Mantener el registro retributivo al día y documentado:** media y mediana por sexo y concepto, en cómputo anual y por hora; consulta previa a la representación legal con diez días de antelación; conservación durante cuatro años. Justificación de diferencias del 25 % (50 o más trabajadores) o del 5 % (100 o más).

- **Revisar la valoración de puestos y los criterios retributivos, que deben ser objetivos y neutros:** si hay auditoría, corregir las desigualdades injustificadas en un máximo de seis meses.
- **Atender el derecho de información en un máximo de dos meses:** son nulas las cláusulas que impidan divulgar la propia retribución.
- **Tener un protocolo de respuesta a los requerimientos del órgano de contratación:** por escrito, en plazo y con soporte documental. Las medidas correctoras se valoran antes de resolver.
- **Controlar a los subcontratistas con cláusulas de cumplimiento, información y colaboración.**
- **Vigilar los litigios laborales:** una resolución firme de discriminación que afecte al personal adscrito puede activar la causa de resolución. Las acciones prescriben a los tres años desde que cesa la discriminación, de modo que, mientras la situación discriminatoria continúe, el plazo no empieza a correr.
- **Medir el riesgo:** si el contrato se resuelve por incumplimiento culpable, se incauta la garantía y la empresa debe indemnizar los daños y perjuicios en lo que excedan del importe de la garantía (art. 213.3 LCSP); el acuerdo de resolución debe pronunciarse expresamente sobre la garantía (art. 213.5). Además, haber dado lugar a la resolución firme de un contrato por causa de la que se haya declarado culpable a la empresa es causa de prohibición de contratar (art. 71.2.d) LCSP). Si el pliego califica estas obligaciones como esenciales o su incumplimiento como infracción grave, pueden entrar en juego también los arts. 211.1.f) y 71.2.c).
- **Tener presente el doble frente sancionador:** la reforma tipifica como infracciones graves de la LISOS el incumplimiento de las obligaciones de registro retributivo (art. 7.15) y de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (art. 7.16), y como muy graves las represalias por reclamar derechos laborales (art. 8.12 bis). Una misma conducta puede tener, por tanto, consecuencias laborales y contractuales. Eso sí, las infracciones laborales graves no generan por sí solas una prohibición de contratar: el artículo 71.1.b) LCSP solo la asocia a las muy graves.

> **DESDE LENER**
>
> *Desde Lener os acompañamos para que tengáis al día todas vuestras obligaciones en materia de igualdad y transparencia retributiva: el registro retributivo, los planes de igualdad, las auditorías retributivas y la valoración de los puestos de trabajo, así como la gestión de las solicitudes de información de la plantilla y el seguimiento del cumplimiento durante la ejecución de los contratos, incluido el diseño de mecanismos de coordinación y control con vuestros subcontratistas. También os ayudamos a dar respuesta a los requerimientos de los órganos de contratación y a defender vuestros intereses en los expedientes de imposición de penalidades, en la impugnación de la resolución contractual y en los recursos contra sanciones laborales.*