

**Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 902/2020,
de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

3 de agosto de 2026

Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

I

La aprobación de la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023 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, configura un marco normativo común en el ámbito laboral de la Unión, orientado a reforzar las obligaciones en materia de transparencia retributiva y a intensificar los mecanismos de control y exigibilidad de su cumplimiento, con la finalidad de prevenir y corregir las desigualdades salariales debidas al género.

El principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y reiterado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, constituye una expresión esencial del principio de igualdad y un pilar fundamental del acervo comunitario en materia de no discriminación por razón de sexo.

En este contexto, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, tiene por objeto reforzar la aplicación efectiva de este principio mediante la articulación de un sistema más sólido de transparencia retributiva para lo que, como principales medidas, impulsa el derecho de información salarial, mejora los mecanismos de detección de la brecha salarial de género y refuerza las vías de reparación frente a la discriminación retributiva, contribuyendo así a aumentar la visibilidad de las desigualdades existentes, como forma de mejorar la efectividad del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa comunitaria contempla diversas posibilidades y procedimientos para la transposición de las directivas, entre los que se encuentra la utilización de disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros. En este caso, y tomando en consideración que gran parte de las obligaciones previstas por la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, ya se encuentran recogidas de manera expresa en nuestro ordenamiento jurídico o cuentan con referencias legales, se procede a la transposición de la citada directiva por medio de la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

II

Este real decreto consta de un artículo único, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

El artículo único dispone la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para actualizar los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 8 y 9, e introducir los artículos 2 bis, 10, 11, 14, 15, y nuevas disposiciones adicionales quinta, sexta y transitoria segunda.

Con las modificaciones operadas se fortalece el principio de transparencia retributiva, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios que se utilizan para determinar las retribuciones y los niveles retributivos aplicables a cada puesto de trabajo o categoría profesional. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, estas tienen, además, derecho a recibir información sobre los criterios de progresión retributiva.

De igual forma, se actualiza el principio de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se incorporan nuevos aspectos que deben incluirse tanto en el diagnóstico de la situación retributiva como en el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que integran la auditoría retributiva.

También se refuerza el derecho de información de las personas trabajadoras en materia retributiva, garantizando el derecho a solicitar y 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 personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo, determinados conforme al sistema de clasificación profesional. .

Se establece que toda información que obtenga la persona trabajadora distinta de la relativa a su propia persona, no podrá ser utilizada con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva.

Se garantiza en todo momento la accesibilidad a la información para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus necesidades específicas.

Igualmente, en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras se establece la obligación de proporcionar información sobre la brecha retributiva de género.

Asimismo, se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial y tripartito de coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Igualmente, en relación con el principio de protección de datos y en la medida en que las obligaciones de este real decreto impliquen el tratamiento de los datos registrados o almacenados en virtud de lo previsto en este real decreto, se garantiza que dicho tratamiento se realizará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A tal fin, se prevé que tanto las empresas como la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva adopten las medidas técnicas, organizativas y de control necesarias para garantizar que los tratamientos de datos y el acceso a la información se realizan de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

Se introduce una nueva disposición adicional quinta en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que especifica que la creación de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supone incremento de gasto público alguno y establece, a tal efecto, que sus actividades serán atendidas con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en los departamentos que la integran, sin que resulte necesaria la dotación de recursos adicionales.

Por otro lado, se incorpora una disposición adicional sexta al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que establece la posibilidad de desarrollar medidas de acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas consistentes, entre otras, en la prestación de información, formación y apoyo técnicos con el fin de facilitar la adaptación a la nueva regulación reglamentaria. Asimismo, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se promoverán actuaciones dirigidas a la correcta aplicación de las obligaciones derivadas de este real decreto, incluyendo acciones formativas específicas financiadas a través de los instrumentos previstos en la normativa reguladora de la formación para el trabajo y gestionadas, en su caso, por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

Asimismo, se introduce una disposición transitoria segunda al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que fija un calendario escalonado para el cumplimiento de las obligaciones de información sobre la brecha retributiva de género, con el fin de garantizar una implantación gradual y proporcionada de las nuevas obligaciones de transparencia retributiva.

Por último, la disposición adicional primera prevé la actualización tanto del procedimiento de valoración de puestos de trabajo como de la guía de uso asociada a la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

La disposición adicional segunda establece la actualización de la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

La disposición transitoria única incorpora el régimen transitorio para facilitar la adaptación de las empresas a las modificaciones introducidas por este real decreto respecto a registro y auditorías retributivas, garantizando la continuidad y validez temporal de los instrumentos elaborados conforme a la normativa anterior.

Finalmente, las disposiciones finales primera, segunda y tercera recogen, respectivamente, la habilitación normativa, la indicación de que se transpone parcialmente al ordenamiento jurídico nacional la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, y la entrada en vigor de la norma.

III

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Se trata de una norma necesaria para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023, dando cumplimiento a su mandato de transposición. Ello se hace en términos de eficacia y proporcionalidad, al ser el instrumento jurídico idóneo para alcanzar dicho fin y regular los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo; de

seguridad jurídica, dado que establecen de manera clara los límites que han de aplicarse de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y comunitario, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

En cuanto al principio de eficiencia, la norma no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. De acuerdo con este principio, la constitución y funcionamiento de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supone incremento del gasto público, al preverse que su funcionamiento sea atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios ya disponibles en los departamentos que la integran.

Por último, el real decreto cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ha ofrecido una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias.

Específicamente, durante su tramitación se ha permitido la participación de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, así como de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, durante dicha tramitación ha sido recabada la opinión de las autoridades laborales de las comunidades autónomas y de las principales organizaciones sindicales y empresariales. También han sido oídos los ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de Hacienda, y de Economía, Comercio y Empresa.

Además, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la norma ha sido sometida a informe de la Agencia Española de Protección de Datos.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la ministra de Trabajo y Economía Social, de la ministra de Igualdad y del ministro de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, con la aprobación previa del ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día de de 2026,

DISPONGO:

Artículo único. Modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 1, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1. Objeto.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, y reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española»

Dos. Se añade un nuevo artículo 2.bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 2.bis. Definiciones.

A los efectos de este real decreto se entenderá por:

1. «Retribución»: en aplicación de los artículos 26 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, que la empresa abone, directa o indirectamente, a la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.
2. «Progresión retributiva», el proceso por el que una persona trabajadora pasa a percibir una retribución superior, cuando proceda, conforme a la promoción económica prevista en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.
3. «Nivel retributivo», la horquilla, valor o posición asignado a un puesto de trabajo o a una persona trabajadora, dentro de la estructura retributiva de la empresa.»
4. «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.

Tres. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado sobre los diferentes aspectos y conceptos que determinan la retribución de las personas trabajadoras, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando, desempeñado un mismo trabajo o trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente

con una finalidad legítima o sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

4. Las empresas informarán a su personal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, sobre los criterios que utilizan para determinar: la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales y, en su caso, la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género, y la información se facilitará con arreglo a las siguientes reglas:

a) Cuando dichos criterios vengan establecidos por convenio colectivo, la empresa dará cumplimiento a la obligación de información mediante la remisión expresa a los preceptos específicos del convenio en los que se contengan, para que la persona trabajadora pueda acceder a dichos criterios.

b) Cuando dichos criterios no se encuentren fijados en el convenio colectivo o cuando la empresa establezca de forma voluntaria mejoras retributivas de cualquier naturaleza, deberá informar directamente a las personas trabajadoras sobre los criterios utilizados para su determinación.

c) Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán informar sobre los criterios de progresión retributiva, de estar prevista su aplicación, y en los términos dispuestos, en su caso, en el convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo.

d) La información prevista en este apartado deberá mantenerse actualizada y ser nuevamente puesta a disposición de las personas trabajadoras cada vez que los criterios retributivos, los niveles retributivos o, en su caso, los criterios de progresión retributiva sean objeto de modificación.

e) La información se facilitará en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas.

Cuatro. Se modifica el artículo 4, que queda redactado como sigue:

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. La igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se debe asegurar tomando en consideración la retribución percibida por hora de trabajo, en los términos del artículo 2 bis.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente

encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. A tal efecto, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad, y, en todo caso, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad exigibles.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad establecidas en el apartado siguiente.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.»

Cinco. El artículo 5. queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su

tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel retributivo, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro, en los términos del párrafo anterior, se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, independientemente del derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a conocer su contenido íntegro.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.»

Seis. El artículo 6. queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional o niveles retributivos, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, en su caso desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.»

Siete. El artículo 8 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 8. Auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva proporcionará la información precisa para, en primer lugar, 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; y, en segundo lugar, establecer las medidas que corrijan las desigualdades injustificadas, si estas han sido detectadas. Ello requerirá:

a) La valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, en relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo 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.

b) La identificación y el análisis de las diferencias retributivas. Para ello se tendrá en cuenta, como mínimo, la información disponible respecto de los últimos tres años, relativa a:

1.º El análisis de la proporción de personas trabajadoras, desglosadas por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo.

2.º La información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier diferencia en las mismas.

3.º Las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

4.º La proporción de personas trabajadoras 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.

5.º 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 las personas trabajadoras 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.

c) 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. El plan de actuación también incorporará 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.

2. La empresa pondrá la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal. De igual forma, la empresa notificará su realización a través de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

3. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y, de manera específica, los criterios descritos en el artículo 4.

Ocho. El artículo 9 queda redactado como sigue:

«Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 22.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deberán 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, en los términos establecidos en el artículo 4.»

Nueve. Se introduce una nueva sección 4.ª, con el siguiente contenido:

«Sección 4.ª Derecho a la información de las personas trabajadoras.

Artículo 10. Derecho a la información.

1. Las personas trabajadoras tendrán 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 personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo, determinados conforme al sistema de clasificación profesional.

2. La solicitud podrá formularse, una vez al año o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, directamente por la persona trabajadora, así como a través de la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a través de Instituto de las Mujeres.

Si la información recibida es inexacta o se encuentra incompleta, la persona trabajadora tendrá 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.

3. Las empresas informarán, al menos una vez al año, a todo su personal del derecho a solicitar y recibir la información prevista en este artículo, así como del procedimiento para el ejercicio de dicho derecho.

4. La empresa deberá facilitar la información, aclaraciones o detalles solicitados por escrito dentro de un plazo razonable y, en todo caso, en los dos meses siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud. Se utilizará un formato que sea accesible para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

5. La empresa exigirá a las personas trabajadoras que obtengan, con arreglo a este real decreto, 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. En todo caso, el acceso, tratamiento, conservación, utilización y eventual comunicación de dicha información deberán realizarse de conformidad con las garantías y medidas previstas en el artículo 15.

Artículo 11. Información sobre la brecha retributiva de género.

1. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que tengan la obligación de contar con un registro retributivo en los términos del artículo 6, deberán facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, la siguiente información:

- a) la brecha retributiva de género;
- b) la brecha retributiva de género en los complementos salariales;
- c) la brecha retributiva de género mediana;
- d) la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales;
- e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales;
- f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
- g) la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada en los conceptos retributivos del artículo 5.2 o, cuando proceda, del artículo 6.a).

2. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a las metodologías utilizadas para la elaboración de la información prevista en el apartado 1.

3. La información anterior se facilitará anualmente, respecto del año natural anterior, en las empresas con 250 o más personas trabajadoras; o cada tres años, respecto de los tres años anteriores, en las empresas de entre 50 y 249 personas trabajadoras.

4. Las empresas incluidas en el apartado 1, cuando sean requeridas, pondrán a disposición de la plantilla, de la representación legal y de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, en un plazo máximo de dos meses:

a) La información a que se refiere la letra g) del apartado 1, correspondiente a los cuatro años anteriores.

b) 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 del apartado 1.»

Diez. El capítulo IV pasa a denominarse «Tutela administrativa y judicial y protección de datos.»

Once. Los artículos 10 y 11 pasan a numerarse, respectivamente, como artículos 12 y 13.

Doce. Se introduce un nuevo artículo 14, con el siguiente contenido:

«Artículo 14. Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

1. Se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como como órgano colegiado interministerial, de carácter tripartito, para la participación institucional, coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva.

La Comisión se rige por las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en el título preliminar del capítulo II de la sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y se adscribe al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo.

2. La Comisión estará integrada por:

a) La persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo, que ejercerá la presidencia.

b) La persona titular del Instituto de las Mujeres, que ejercerá la vicepresidencia primera.

c) La persona titular de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que ejercerá la vicepresidencia segunda.

d) Cuatro vocalías, ocupadas por personas con rango mínimo de subdirector general o asimilado:

1.º Dos en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo.

2.º Una en representación del Instituto de las Mujeres, a propuesta de la persona titular del Instituto de las Mujeres.

3.º Una en representación del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Justicia.

e) Dos vocalías en representación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.

f) Dos vocalías en representación de las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

g) La persona titular de la Secretaría de la Comisión, designada por la Presidencia de entre los vocales en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva tendrá las siguientes funciones:

a) Sensibilizar a empresas, entidades públicas y privadas, interlocutores sociales y ciudadanía en general, sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva, y sobre el derecho a la transparencia retributiva, teniendo en consideración la discriminación interseccional.

b) Analizar las causas de la brecha retributiva de género y poner a disposición instrumentos que empleen sistemas analíticos y que faciliten la evaluación de las desigualdades retributivas.

c) Recopilar y analizar los datos facilitados por las empresas conforme a lo previsto en el artículo 11.1 y publicar los datos a los que se refiere el artículo 11.1., letras a) a f), en un formato de fácil acceso y en términos que permitan la comparación entre empresas y sectores manteniéndolos accesibles durante, al menos, cuatro años.

d) Recabar los informes de la auditoría retributiva puestos a disposición por parte de las empresas, de conformidad con el artículo 8.3.

e) Compilar datos sobre el número y tipología de reclamaciones en materia de discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

f) Prestar asistencia en el ejercicio del derecho de información reconocido en el artículo 10.

g) Facilitar a la Comisión Europea, cada dos años, los datos a los que se refieren las letras c), d) y e) de este apartado.

h) Cooperar con el resto de administraciones y autoridades competentes en el desempeño de sus funciones, así como recabar de aquellas la colaboración necesaria.

i) Cualesquiera otras funciones que normativamente se le atribuyan.»

Trece. Se introduce un nuevo artículo 15, con el siguiente contenido:

«Artículo 15. Tratamiento de datos.

1. En la medida en que las obligaciones de este real decreto impliquen el tratamiento de los datos registrados o almacenados en virtud de lo previsto en este real decreto se

realizará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

2. En particular, las empresas y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, en el ámbito de sus respectivas competencias y respecto de los tratamientos de datos que lleven a cabo, en aplicación de este real decreto, deberán adoptar y mantener las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar y poder acreditar que los tratamientos de datos se realizan de conformidad con dicha normativa, revisándolas y actualizándolas cuando resulte necesario para asegurar su eficacia.

Asimismo, deberán implantarse medidas de minimización de datos y de control del acceso a la información, y cuantas otras resulten necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales objeto de tratamiento y evitar su acceso, utilización, comunicación o difusión no autorizados, en función de los riesgos asociados al mismo.»

Catorce. Se introduce una disposición adicional quinta que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. No incremento de gasto público.

La creación de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supondrá incremento del gasto público, y su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en los Departamentos que la integran.»

Quince. Se introduce una disposición adicional sexta con del siguiente modo:

«Disposición adicional sexta. Medidas de acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas.

1. Con el fin de facilitar la adaptación de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, a las obligaciones establecidas en este real decreto, los ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad podrán desarrollar medidas de acompañamiento consistentes, entre otras, en la prestación de información, formación y apoyo técnicos para las empresas.

2. En particular, el Ministerio de Trabajo y Economía Social promoverá, en el marco del Sistema de Formación para el trabajo y de conformidad con su normativa reguladora, actuaciones de asistencia técnica y formación especializadas dirigidas, entre otros destinatarios, a las empresas, a las personas que ejerzan funciones de dirección o gestión de recursos humanos, a las personas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos y a las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, podrán desarrollarse acciones formativas específicas financiadas a través de los instrumentos previstos en la normativa reguladora de la formación para el trabajo y gestionadas, en su caso, por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), orientadas a la correcta aplicación de las obligaciones derivadas de este real decreto, en especial en materia de registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva, información retributiva y demás instrumentos de transparencia retributiva.»

Dieciséis. Se introduce una disposición transitoria segunda con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. Remisión de determinadas informaciones.

1. La obligación de información sobre la brecha retributiva de género establecida en el artículo 11 se realizará, por primera vez:

a) A más tardar el 7 de junio de 2027, respecto de las empresas que ocupen a 150 personas trabajadoras o más.

b) A más tardar el 7 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.

2. La remisión de información prevista en el artículo 14.3.g) se llevará a cabo por primera vez, a más tardar, el 7 de junio de 2028.»

Disposición adicional primera. Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo y Guía de uso.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, actualizarán tanto el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, como la guía de uso asociada a la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

Disposición adicional segunda. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

El Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, actualizará la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición transitoria única. Adaptación de los registros y de las auditorías retributivas.

Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto deberán adaptarse a las modificaciones introducidas por el mismo, a más tardar, cuando concluyan su periodo de vigencia o cuando deban ser revisadas, conservando hasta entonces su validez.

Disposición final primera. Incorporación de derecho de la Unión Europea.

Mediante este real decreto se procede a la incorporación parcial al derecho español de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo del 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.

Disposición final segunda. Desarrollo y ejecución.

1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

2. En particular, por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social se podrá desarrollar la composición, organización, funcionamiento, régimen de suplencias y demás aspectos necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.