



Proyecto de Real Decreto de modificación del RD 902/2020: transposición parcial de la Directiva (UE) 2023/970

Con fecha 30 de junio de 2026, se ha conocido el borrador del 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, mediante el que se procede a la transposición parcial al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Tal y como indica la disposición Final 2ª, se trata de una transposición parcial de la Directiva.

El Proyecto se encuentra en fase de tramitación, por lo que su contenido podría verse modificado antes de su aprobación definitiva.

Principales modificaciones

En particular, el Proyecto modifica los artículos 3, 4, 5 y 8 del Real Decreto 902/2020 e introduce una nueva Sección 4.^a (nuevo artículo 10 que desplaza al existente) relativa al derecho de información de las personas trabajadoras, en los siguientes términos:

Refuerzo del principio de transparencia retributiva

Se incorpora la obligación de que las empresas pongan a disposición de la plantilla los criterios objetivos y neutros con respecto al género utilizados para determinar la retribución y los niveles retributivos aplicables en la organización. En empresas de **cincuenta o más personas trabajadoras**, esta información deberá comprender también los criterios de progresión retributiva. Se establece, asimismo, como concepto operativo, que los niveles retributivos (definición incluida en la Directiva art. 3.1.b.) deberán expresarse en términos de retribución **bruta anual y de retribución bruta por hora**, lo que anticipa un ajuste técnico en la forma de calcular y presentar la información retributiva en registros, auditorías y comunicaciones internas.

Se incorpora la definición literal de la Directiva (art. 3.1.c) del concepto de Brecha retributiva de género” como la diferencia entre los niveles retributivos medios de mujeres y hombres en porcentaje sobre el nivel medio masculino.

Protección reforzada de datos personales en la comunicación de información retributiva

Cuando la información solicitada pueda implicar, directa o indirectamente, la identificación de la retribución de una persona trabajadora distinta de la solicitante, la empresa únicamente podrá facilitarla a la representación legal de las personas trabajadoras y deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que los datos personales tratados no se utilicen con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad retributiva.

Registro retributivo: Extensión de la consulta previa a los supuestos de modificación

Se precisa expresamente que la consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, con una antelación mínima de diez días, deberá realizarse no solo con carácter previo a la elaboración del registro retributivo, sino también en los supuestos de modificación del mismo derivado de alteraciones sustanciales de sus elementos.

Introduce el término “niveles retributivos medios” y exige diferenciar expresamente el salario base de complementos salariales – Mayor granularidad, alineada con la terminología de la Directiva.

Se elimina la mención expresa recogida en el anterior apartado 3 del artículo 5 relativa a que los representantes tienen expresamente derecho a “conocer el contenido íntegro” del registro. El acceso se facilita a través de la Representación, pero sin reconocer el derecho al contenido íntegro.

Auditoría retributiva: contenido, plan de actuación y comunicación

Se refuerza sustantivamente el régimen de la auditoría retributiva, con particular incidencia en los siguientes aspectos:

- ▶ **El plan de actuación para la corrección de diferencias retributivas no justificadas deberá contemplar la subsanación en un plazo razonable que, en ningún caso, podrá ser superior a dos meses,** e incorporar un sistema de seguimiento de la implementación de mejoras y de evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas en auditorías anteriores. La Directiva no fija plazo para la resolución de las diferencias, el proyecto es más exigente.
- ▶ Se detalla un contenido mínimo del análisis, que incluirá el desglose por sexo en cada grupo o categoría profesional, así como la información sobre los niveles retributivos medios, de conformidad con el artículo 10, **y sobre cualquier diferencia en los mismos, junto con las razones objetivas y neutras que, en su caso, justifiquen dichas diferencias.**
- ▶ Se incorpora, como nueva exigencia, el análisis de la proporción de personas trabajadoras que hayan recibido alguna mejora retributiva tras su reincorporación desde permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, cuando se hubieran producido mejoras en su grupo o categoría durante dicho periodo.
- ▶ **La empresa pondrá toda la información relativa a la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal.**
- ▶ Se establece, adicionalmente, la obligación de comunicar la realización de la auditoría al organismo competente en materia de igualdad, sin perjuicio de su puesta a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Derecho de información de las personas trabajadoras

Se reconoce el derecho individual a solicitar y recibir por escrito información sobre el nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, correspondientes a los grupos o categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La solicitud podrá formularse directamente por la persona trabajadora, a través de la representación legal o del organismo de fomento de la igualdad competente. La empresa deberá facilitar la información en un plazo máximo de **dos meses** desde su recepción, informar anualmente a toda la plantilla del derecho y del procedimiento para ejercerlo, y garantizar la accesibilidad del formato a personas con discapacidad. Cuando la información recibida resulte inexacta o incompleta, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar aclaraciones adicionales razonables **y a recibir una respuesta motivada.**

Nulidad de cláusulas de confidencialidad salarial

Se declaran nulas y sin efecto, en los términos del artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, las cláusulas de los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que impidan a las personas trabajadoras revelar o divulgar información sobre su retribución.

Actualización de instrumentos técnicos y régimen transitorio

Se prevé la actualización del procedimiento de valoración de puestos de trabajo y de la guía de uso asociada (Orden PCM/1047/2022), así como de la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. **Las valoraciones y auditorías realizadas conforme a la normativa anterior conservarán su validez hasta su adaptación, que deberá producirse en el plazo que finalmente se fije en la disposición transitoria única o, en el caso de las auditorías, con ocasión de la revisión del plan de igualdad si se produce con anterioridad.**

Al tratarse de un borrador aún en tramitación, las previsiones expuestas podrían verse modificadas en el curso del procedimiento normativo. No obstante, la orientación del Proyecto anticipa un impacto relevante sobre los procesos internos de las empresas en materia de transparencia, registro retributivo, auditoría e información a la plantilla.

Consulta aquí las últimas [alertas fiscales y legales](#)

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para más información, póngase en contacto con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Acerca de EY

EY es un líder mundial en servicios de auditoría, impuestos, asesoramiento y consultoría en transacciones. El análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a generar confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes sobresalientes que trabajan en equipo para cumplir con nuestros compromisos con nuestros grupos de interés. Al hacerlo, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mejor mundo laboral para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY se refiere a la organización internacional y puede referirse a una o más de las compañías de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada. Ernst & Young Global Limited es una empresa del Reino Unido limitada por garantía y no presta servicios a los clientes. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com.

© 2026 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED Ninguno

La información contenida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse como guía. No es un sustituto del análisis detallado y no puede utilizarse como un juicio profesional. Para cualquier problema específico, se debe contactar al asesor responsable.

ey.com/es

