

Principales novedades del Proyecto de Real Decreto de modificación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva



Silvia Bauzá
Socia responsable del Área Laboral EY

Puy Abril
Socia del Área Laboral EY

Alejandro Gil
Socio del Área Laboral EY

El Proyecto de Real Decreto de 30 de junio de 2026 supone la reforma más relevante del régimen español de igualdad retributiva desde la aprobación del Real Decreto 902/2020. Su finalidad es adaptar el ordenamiento español a la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, reforzando significativamente los mecanismos preventivos de detección de la discriminación salarial y ampliando los derechos de información de las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, la reforma no altera los principios esenciales ya recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sino que incrementa de forma considerable las obligaciones de transparencia empresarial, dota de mayor contenido material a la valoración de puestos de trabajo y convierte la auditoría retributiva en un instrumento mucho más exigente en cuanto a contenido mínimo obligatorio y orientado a la corrección efectiva de las desigualdades salariales.

Principales novedades

Refuerzo del principio de transparencia retributiva, incorporando expresamente el derecho de las personas trabajadoras a conocer los criterios objetivos y neutros utilizados por la empresa para fijar las retribuciones y los niveles salariales. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras este deber se amplía a los criterios de progresión profesional y retributiva (art. 6 de la Directiva; art. 3.4 del Proyecto).

Reconocimiento de un auténtico derecho individual de información salarial, permitiendo a cualquier persona trabajadora solicitar por escrito información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desagregados por sexo, de quienes realizan un trabajo igual o de igual valor. Además, se reconoce el derecho a solicitar aclaraciones cuando la información resulte incompleta o insuficiente (art. 7 de la Directiva; nuevo art. 10 del Proyecto).

Nueva regulación del concepto de trabajo de igual valor, ampliando y precisando los criterios de valoración mediante una enumeración mucho más detallada de factores como competencias, esfuerzo, responsabilidad, habilidades de cuidado, resolución de conflictos, organización, penosidad o disponibilidad, evitando así la infravaloración de trabajos tradicionalmente feminizados (art. 4 de la Directiva; art. 4 del Proyecto).

Reforma profunda de la auditoría retributiva, que deja de limitarse al análisis de diferencias salariales para incorporar el estudio de los sistemas de promoción, movilidad, conciliación y corresponsabilidad, así como de otros factores organizativos que puedan generar desigualdades indirectas. Además, cuando existan diferencias injustificadas, la empresa deberá aprobar un plan corrector con responsables, cronograma y un plazo máximo de dos meses para su corrección (arts. 9 y 10 de la Directiva; art. 8 del Proyecto).

Mayor exigencia en el registro retributivo, que continúa siendo obligatorio para todas las empresas, pero especifica con mayor detalle la información que debe contener, incorporando expresamente la media y la mediana salarial desagregadas por sexo para cada concepto retributivo y categoría profesional (art. 9 de la Directiva; art. 5 del Proyecto).

Derecho de acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a los datos salariales individuales e individualizables, excluyendo el acceso a esta información cuando se trate de personas trabajadoras no representantes (art. 12 de la Directiva; art. 3.7, 5.3 y art. 10 del Proyecto).

Nulidad de las cláusulas de confidencialidad salarial, reforzando la libertad de las personas trabajadoras para revelar información sobre su propia retribución, cuando ello resulte necesario para garantizar el derecho a la igualdad retributiva (art. 7.5 de la Directiva; art. 10.5 del Proyecto).

En conjunto, el proyecto desplaza el modelo español desde una transparencia predominantemente documental o formalista hacia un sistema basado en la transparencia activa y efectiva, el acceso real a la información, y la obligación empresarial de justificar objetivamente cualquier diferencia retributiva.

Obligaciones empresariales derivadas del Proyecto

- ▶ Mantener un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos (art. 9 de la Directiva; art. 5.1 del Proyecto).
- ▶ Elaborar el registro incluyendo salario base, complementos, percepciones extrasalariales, media, mediana y desagregación por sexo para cada grupo profesional y concepto retributivo (art. 9 de la Directiva; art. 5.2 del Proyecto).
- ▶ Consultar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras antes de elaborar o modificar el registro retributivo (art. 10 de la Directiva; art. 5.6 del Proyecto).
- ▶ Poner a disposición de toda la plantilla los criterios objetivos y neutros utilizados para determinar salarios y niveles retributivos (art. 6 de la Directiva; art. 3.4 del Proyecto).
- ▶ En empresas de 50 o más personas trabajadoras, facilitar además información sobre los criterios de progresión retributiva (art. 6.2 de la Directiva; art. 3.4 del Proyecto).
- ▶ Garantizar que toda la información se facilite en formatos accesibles para las personas con discapacidad (arts. 6 y 7 de la Directiva; arts. 3.4 y 10.4 del Proyecto).
- ▶ Atender las solicitudes individuales de información salarial por escrito dentro del plazo máximo de dos meses (art. 7 de la Directiva; art. 10.4 del Proyecto).
- ▶ Informar al menos una vez al año a toda la plantilla sobre el derecho a solicitar información retributiva y el procedimiento para ejercerlo (art. 7.6 de la Directiva; art. 10.3 del Proyecto).
- ▶ Garantizar la confidencialidad y protección de los datos personales cuando la información solicitada pueda identificar a otra persona trabajadora (art. 12 de la Directiva; arts. 3.7 y 10.6 del Proyecto).
- ▶ Realizar una valoración objetiva de los puestos de trabajo utilizando criterios de adecuación, totalidad y objetividad, libres de estereotipos de género (art. 4 de la Directiva; art. 4 del Proyecto).
- ▶ Elaborar auditorías retributivas que incluyan la evaluación de puestos, del sistema retributivo y de promoción, así como el análisis de factores organizativos que puedan generar desigualdad retributiva (arts. 9 y 10 de la Directiva; art. 8 del Proyecto).
- ▶ Aprobar un plan de actuación cuando existan diferencias retributivas no justificadas, estableciendo objetivos, responsables, cronograma y seguimiento, con un plazo máximo de dos meses para su corrección (art. 10 de la Directiva; art. 8.1.b del Proyecto).

- ▶ Poner la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal (art. 10 de la Directiva; art. 8.3 del Proyecto).
- ▶ Comunicar la realización de la auditoría al organismo competente en materia de igualdad y facilitarla a la Inspección de Trabajo cuando sea requerida (art. 10 de la Directiva; art. 8.3 del Proyecto).
- ▶ Adaptar las valoraciones de puestos de trabajo y las auditorías retributivas vigentes al nuevo régimen durante el período transitorio previsto (art. 31 de la Directiva, transposición; disposición transitoria única del Proyecto).

Conviene señalar que el Proyecto no transpone íntegramente la Directiva (UE) 2023/970, sino únicamente aquellas materias reguladas o relativas al Real Decreto 902/2020. Quedan fuera de esta reforma otros aspectos esenciales de la Directiva, tales como la transparencia retributiva previa al empleo (art. 5), las obligaciones de información para solicitantes de empleo, o el régimen indemnizatorio que exigirán modificaciones de rango legal, fundamentalmente del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la LISOS. Esta circunstancia explica que la disposición final segunda del Proyecto declare expresamente que la incorporación al Derecho español de la Directiva es parcial.

España continúa incumpliendo plenamente la obligación de transposición ya que debía estar transpuesta antes del 7 de junio de 2026.

La aprobación de esta reforma supondría la reducción parcial del incumplimiento, pero no lo eliminaría, ya que siguen existiendo obligaciones europeas no incorporadas al Derecho interno. Por ello, desde la perspectiva del Derecho de la Unión, España continuaría encontrándose en una situación de transposición incompleta.

Mientras no se complete la incorporación de la Directiva siguen siendo aplicables las consecuencias generales del incumplimiento de una directiva: posibilidad de que la Comisión Europea continúe o inicie un procedimiento de infracción contra España; obligación de interpretar el Derecho interno conforme a la Directiva en la medida de lo posible; posibilidad de invocar determinadas disposiciones de la Directiva frente a los poderes públicos cuando sean claras, precisas e incondicionales (efecto directo vertical); eventual responsabilidad patrimonial del Estado por incumplimiento del Derecho de la Unión si concurren los requisitos establecidos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

La transposición parcial significa que los órganos judiciales deberán seguir examinando, caso por caso, qué artículos de la Directiva pueden producir efecto directo frente a Administraciones Públicas u otras entidades equiparables al Estado. En cambio, aquellas materias que exijan un desarrollo legislativo o impliquen nuevas obligaciones para empresas privadas seguirán dependiendo de su incorporación al Derecho español. Con ello se incrementa la complejidad interpretativa obligando hacerlo de forma conjunta respecto de las normas nacionales y europeas para determinar el verdadero alcance de los derechos de transparencia retributiva.

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

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



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.,

Silvia Bauzá

Silvia.Bauza@es.ey.com

Puy Abril

Puy.Abril@es.ey.com

Alejandro Gil

Alejandro.Gil@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2026 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

