

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

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 y se desarrolla la transposición 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.

3 de agosto de 2026

RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Trabajo y Economía Social Ministerio de Igualdad Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes	Fecha	3 de agosto de 2026
Título de la norma	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 y se desarrolla la transposición 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.		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La norma proyectada supone la adaptación de la normativa nacional en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres mediante la revisión, actualización y modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres con el fin de transponer parcialmente el contenido de la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023. A tal efecto, se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 8 y 9, se introducen los artículos 2 bis, 10, 11, 14 y 15, una nueva sección, y se renumeran los actuales artículos 10 y 11 como artículos 12 y 13 del citado Real Decreto.		
Objetivos que se persiguen	El proyecto de real decreto tiene como principales objetivos: - Avanzar en la transposición al ordenamiento español de la Directiva 2023/970, 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. - Reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. - Reforzar la transparencia de los sistemas retributivos para contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. - Contribuir a eliminar la discriminación por razón de sexo mediante el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos. - Reforzar el derecho a la información salarial y las vías de reparación frente a la discriminación salarial. - Y mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.
Principales alternativas consideradas	Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023. Teniendo en cuenta el contenido regulatorio del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha considerado que la alternativa más adecuada resulta su modificación. En este sentido, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, ya regula instrumentos centrales en esta materia, como el principio de transparencia retributiva, el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo de igual valor. Dado que la regulación existente constituye una base normativa consolidada, finalmente se ha optado por la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, al considerarse la alternativa más adecuada, proporcionada y eficiente.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	

Tipo de norma	Real Decreto
Estructura de la norma	La norma se compone de un artículo único, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.
Informes recabados	Se ha recabado informe de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de los siguientes Ministerios: - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones - Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. - Ministerio de Hacienda. - Ministerio de Economía, Comercio y Empresa - La Agencia Española de Protección de Datos de conformidad con lo establecido 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, en relación con el artículo 57.1.c) del 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 (Reglamento General de Protección de Datos) y con el artículo 5.3.b) del Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobado por el Real Decreto 389/2021, de 1 de junio. Se recabará el preceptivo informe de las secretarías generales técnicas de los ministerios de Trabajo y Economía Social, de Igualdad y de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se requerirá aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.

	Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. El proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica 3/1980 del Consejo de Estado.	
Trámite de consulta, audiencia e información públicas	De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció una consulta pública previa a la elaboración del proyecto de real decreto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre los días 24 de abril y 8 de mayo de 2026, ambos inclusive. De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto será objeto de información pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Asimismo, a efectos del trámite de audiencia pública, se solicitará informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El título competencial prevalente es el recogido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.	
CARGAS ADMINISTRATIVAS	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: ☒ Incorpora nuevas cargas administrativas.

		Cuantificación estimada: ☐ no afecta a las cargas administrativas.
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	☐ la norma no tiene efectos significativos sobre la economía. ☒ la norma tiene efectos positivos sobre la economía. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la economía.
	En relación con la competencia	☐ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☒ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ no genera nuevas cargas administrativas. ☐ supone una reducción de cargas administrativas. ☒ incorpora nuevas cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☒ afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☒ afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	☒ implica un gasto: ☐ implica un ingreso:

IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO EN LA FAMILIA.	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO.	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo ☐
IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo ☐

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

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 Y SE DESARROLLA LA TRANSPOSICIÓN 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.

ÍNDICE

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

II. CONTENIDO.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

VII. EVALUACIÓN *EX POST*.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

La aprobación de la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023 del Parlamento Europeo y del Consejo 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 para su cumplimiento, con la finalidad de prevenir y corregir las desigualdades salariales de género.

El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres 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 y de garantías de cumplimiento. A tal fin, entre otras 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 una mayor visibilidad de las desigualdades existentes y a la plena efectividad del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De la misma manera, la transposición de esta directiva permite avanzar en la adaptación del ordenamiento laboral español a las transformaciones recientes del mercado de trabajo, caracterizadas por la aparición de nuevas formas de empleo y una mayor diversidad en las modalidades de prestación de servicios.

La nueva norma resulta necesaria para adaptar la normativa nacional y transponer la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, cuyas disposiciones permiten reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, eliminar la discriminación por razón de sexo mediante el refuerzo de la

transparencia de los sistemas retributivos y mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

La transposición de esta Directiva requiere acometer una serie de cambios en la normativa española que se refieren a materias de diferente naturaleza. En este caso, y tomando en consideración que gran parte de las obligaciones previstas por la Directiva ya se encuentran establecidas de manera expresa en nuestro ordenamiento jurídico interno, se procede a su transposición parcial mediante el presente proyecto de real decreto, por el que se incorpora y desarrollan aquellos aspectos novedosos mediante la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. OBJETIVOS

El real decreto que se proyecta tiene la finalidad de avanzar en la transposición al ordenamiento español de la Directiva 2023/970, 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.

La nueva regulación se centra en tres aspectos básicos:

- el establecimiento de requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos para eliminar la discriminación por razón de sexo; y
- la mejora del cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

La presente norma tiene como objetivo adaptar y desarrollar las disposiciones normativas internas con el fin de introducir obligaciones que no se prevén en nuestra legislación laboral, especialmente obligaciones relacionadas con la transparencia en las relaciones laborales, como por ejemplo y entre otras, en las políticas de fijación de retribuciones, la obligación de informar sobre las retribuciones individuales y medias de las personas trabajadoras o la obligación de informar sobre la brecha retributiva de género.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023.

Teniendo en cuenta el contenido regulatorio del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se han valorado las alternativas de modificarlo o de sustituirlo.

Dado que el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, ya regula instrumentos centrales en esta materia, como el principio de transparencia retributiva, el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo de igual valor, se ha descartado la aprobación de una nueva norma sustitutiva, por cuanto supondría una alteración completa del marco reglamentario vigente sin que resulte imprescindible para alcanzar los objetivos perseguidos.

En este sentido, la regulación existente constituye una base normativa consolidada, por lo que finalmente se ha optado por la modificación del Real Decreto 902/2020, al considerarse la alternativa más adecuada, proporcionada y eficiente. Esta opción permite preservar la estructura normativa vigente y, al mismo tiempo, introducir los ajustes necesarios para incorporar las exigencias derivadas de la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023, reforzando los mecanismos de transparencia retributiva, el acceso a la información, la detección de brechas retributivas y la efectividad del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este proyecto de real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el 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 lo dispuesto en la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, dando cumplimiento parcial al mandato de dicha transposición.

Ello se hace en términos de eficacia, al ser el instrumento jurídico idóneo para alcanzar dicho fin; proporcionalidad, en cuanto se limita a incorporar la regulación estrictamente necesaria para atender las exigencias derivadas de la citada directiva, y de seguridad jurídica, estableciendo de manera clara los límites que han de aplicarse y resultando coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, 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.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece 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.

Durante su tramitación se ha permitido la participación de las potenciales personas destinatarias a través del trámite de consulta pública previa, realizada entre el 24 de abril y el 8 de mayo de 2026, 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, se posibilitará la participación de las potenciales personas destinatarias, entidades y organismos a través del trámite de audiencia e información pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante el trámite de audiencia e información pública, se consultará expresamente a las organizaciones sindicales y patronales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

Con la aprobación de esta norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5 de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para

todas las mujeres y los hombres, y 8.8 para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La transposición de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo para 2026.

II. CONTENIDO

Este proyecto de real decreto consta de un artículo único, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

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

En particular, la introducción del artículo 2.bis sobre definiciones clarifica los conceptos de retribución, progresión retributiva, nivel retributivo y brecha retributiva de género.

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 los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, estas, además, tienen derecho a recibir información sobre los criterios de progresión retributiva, y se establece la información que estas empresas deben facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia 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, la modificación del artículo sobre auditoría retributiva, incorpora 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 no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

También se refuerza el derecho de información de las personas trabajadoras en materia retributiva, garantizándoles el derecho a solicitar y recibir por escrito en el plazo máximo de dos meses, información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, en los grupos, categorías o niveles retributivos de personas trabajadoras que realicen su mismo trabajo o uno de igual valor, 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, teniéndose en cuenta sus necesidades específicas.

Igualmente, en las empresas de cincuenta o más trabajadores 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.

En relación con el principio de protección de datos, 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, 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, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva adoptarán 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 (FUNDÆ).

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. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Rango normativo

El rango de la norma es congruente con el contenido que desarrolla, por lo que tiene naturaleza de norma reglamentaria a través de real decreto. Dado que gran parte de las obligaciones previstas por la citada Directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en nuestro ordenamiento o bien existe normativa en esta materia con referencias legales. Por tanto, se procede a su transposición parcial mediante real decreto, por el que se incorpora y desarrollan nuevos aspectos mediante la modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En consecuencia, el proyecto se configura como una disposición reglamentaria de transposición parcial, dictada al amparo de la habilitación general del Gobierno para el desarrollo y ejecución de las leyes laborales, y circunscrita a aquellos aspectos de la Directiva UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, susceptibles de incorporación mediante norma reglamentaria.

Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico

El proyecto de real decreto se inserta de manera coherente en el marco constitucional y legal vigente en materia laboral.

En el ámbito del Derecho de la Unión Europea, la futura norma tiene por objeto desarrollar la transposición al ordenamiento jurídico interno de la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023.

En relación con nuestro ordenamiento jurídico, la norma modifica el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incorporando los aspectos necesarios para avanzar con la transposición de la citada Directiva.

2. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

2.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no deroga ninguna norma.

2.2. Entrada en vigor

La disposición final tercera ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Respecto de la entrada en vigor, debe tenerse en cuenta que el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece lo siguiente:

«Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, las disposiciones de entrada en vigor de las leyes o reglamentos, cuya aprobación o propuesta corresponda al Gobierno o a sus miembros, y que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación.

Lo previsto en este artículo no será de aplicación a los reales decretos-leyes, ni cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria».

Así, en este caso no resulta de aplicación la regla prevista en el primer párrafo del artículo 23 de la Ley del Gobierno, dado que concurre uno de los supuestos de excepción previstos en su párrafo segundo, debido a la necesidad de cumplimiento del plazo de transposición de la citada Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, que finalizó el 7 de junio de 2026.

Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 2.1.b) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se hace constar expresamente la vigencia indefinida de la norma. Dicho precepto exige que la Memoria incluya una referencia a la vigencia indefinida o temporal de la disposición proyectada, precisando en este último caso los motivos que justificarían su limitación temporal. En este caso, no concurre motivo alguno que justifique una vigencia limitada.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª de la Constitución, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término «legislación» ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero;

249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que «regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios» (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las comunidades autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas *ad intra*, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

No obstante, el borrador se remitirá a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe, en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. CONSULTA PÚBLICA

De acuerdo con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se ha sustanciado una consulta pública previa a la elaboración del proyecto de real decreto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el periodo comprendido del 24 de abril al 8 de mayo de 2026, ambos inclusive.

Se han recibido un total de 32 observaciones de las que 14 han sido presentadas por organizaciones y entidades representativas del sector y 18 por personas particulares. Las organizaciones y entidades que han presentado aportaciones a través de los canales habilitados son: Sindicato Unió Obrera Balear (UOB), plataforma TalentUp, Pacto Mundial de la ONU (Red España), PIMEC, Renfe Operadora, Asociación Española de Empresas de Consultoría, UGT, Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid, Multinacionales con España, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en España, ADEVINTA JOBS S.L. (InfoJobs), Asociación Profesional de Auditoría Sociolaboral y de Igualdad y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).

Las principales observaciones recibidas hacen referencia, en primer lugar, a aspectos vinculados con el objeto y el ámbito de aplicación de la norma, proponiendo que se amplíe y desarrolle el mismo y se tengan en cuenta las peculiaridades de cada empresa empleadora.

En relación con el contenido del proyecto, las principales propuestas son las siguientes:

- En relación con la necesidad de transposición y su incorporación al ordenamiento jurídico interno, se solicita se armonicen definiciones, obligaciones y derechos teniendo en cuenta el desarrollo normativo previo para evitar interpretaciones erróneas, incoherencias y duplicidades normativas que puedan producir inseguridad jurídica y mayores cargas administrativas para las empresas, así como se considera necesario alinear el umbral español de justificación de brechas retributivas al umbral europeo previsto en el artículo 10 de la Directiva. Asimismo, se solicita analizar alternativas de transposición mínima respetando la arquitectura normativa ya existente.
- En relación con el ámbito de aplicación, se solicita que, entre otros, se especifique el régimen aplicable a las fundaciones del sector público, se amplíe contemplando a los empleados públicos y se establezca que las obligaciones sean para todo tipo de empresas, independientemente del número de trabajadores.
- En relación con los factores que pueden justificar diferencias retributivas, se solicita se definan de forma taxativa, reforzando la exigencia de acreditación por parte de las empresas y la limitación de las dobles escalas salariales en base a operaciones de reestructuración empresariales o denominaciones similares de puestos de trabajo.
- En relación con el derecho de información individual, se solicita incorporar una disposición específica de articulación de dicho derecho con la normativa de protección de datos, que establezca habilitación expresa para los tratamientos necesarios. Asimismo, se sugiere añadir un apartado que contemple la anonimización o seudonimización de la información retributiva, así como la obligación de confidencialidad respecto a la información recibida. De igual forma, se sugiere canalizar el derecho a través de la representación legal de trabajadores en determinados supuestos para reducir litigiosidad.
- En relación con las auditorías retributivas, se solicita que se establezca la obligatoriedad de adoptar medidas correctoras vinculantes con planes de acción que incorporen plazos concretos y todo tipo de acciones resarcitorias, incluyendo las económicas, que garanticen la eliminación efectiva de las diferencias salariales injustificadas.

- En relación con la valoración de los puestos de trabajo, se propone la introducción de la obligación por parte de las empresas de determinar el peso o ponderación dada a cada factor de valoración de puesto de trabajo utilizado, con la correlativa obligación de suministro de información a cada persona trabajadora respecto a su puesto concreto.
- En relación con la entrada en vigor, se solicita la introducción de un régimen transitorio para el cumplimiento de las obligaciones en materia de auditoría retributiva e información de la brecha salarial, en función del tamaño de las empresas.
- En relación con la implementación de las obligaciones, se propone que el marco normativo vaya acompañado de las siguientes medidas: programas de capacitación especializados, canales de consulta y asesoramiento técnico, portales de recursos centralizados, plantillas públicas oficiales, herramientas tecnológicas accesibles y adaptadas para personas con discapacidad, plataformas de colaboración intersectorial, encuentros empresariales para el intercambio de experiencias, apoyo financiero con especial atención a las PYMES , deducciones o beneficios fiscales vinculados a la inversión, acceso prioritario o valoración positiva en convocatorias de ayudas públicas y mecanismos de reconocimiento público, distintivos o sistemas de reputación. Se considera fundamental que la administración facilite herramientas informáticas, guías técnicas y metodologías para facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones.
- En relación con las garantías procesales, se propone modificar la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para facilitar la prueba de la discriminación retributiva, y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), para tipificar incumplimientos contemplados en la norma.

2. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

El artículo 26.6, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

También se remitirá a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en aplicación del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Con carácter general, el plazo del trámite de audiencia e información pública es de quince días hábiles (artículo 26.6, párrafo segundo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre). Así, el trámite se evacuará entre los días 4 y 24 de agosto, de 2026.

También se remitirá, en las mismas fechas, a las organizaciones empresariales y sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Confederación Euskal Langileen Alkartasuna (ELA) y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

3. INFORMES

Se recabará, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- Ministerio de Hacienda.
- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa
- A la Agencia Española de Protección de Datos de conformidad con lo establecido 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, en relación con el artículo 57.1.c) del 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 (Reglamento General de Protección de Datos) y con el artículo 5.3.b) del Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobado por el Real Decreto 389/2021, de 1 de junio.

Se recabará el preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Igualdad y del Ministerio de la

Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, requerirá aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.

También se recabará informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2.1 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.

Por último, el proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario. Así, y de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

En este sentido, se considera que la norma presenta un impacto económico positivo limitado. No genera gasto adicional significativo para las empresas ni altera directamente los niveles retributivos. Sí puede implicar costes de adaptación y cumplimiento para las empresas derivados de las nuevas obligaciones de transparencia retributiva, si bien dichos costes se ven atenuados por la existencia previa de instrumentos de registro retributivo, auditoría salarial y valoración de puestos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Asimismo, la norma puede producir efectos económicos positivos a medio y largo plazo asociados a la reducción de las brechas retributivas y a una mayor eficiencia en la asignación de recursos humanos.

De hecho, los diferentes organismos supranacionales han puesto de manifiesto cómo cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres e igualar la remuneración

mejora el crecimiento, la productividad, la participación laboral y el bienestar económico.

De acuerdo con la OCDE, pagar a las mujeres de forma equitativa impulsa una mayor participación laboral, alimenta el crecimiento y ayuda a sacar familias de la pobreza (OCDE, 2024). Como recoge la OIT, además de contribuir a la reducción de la pobreza, la igualdad salarial refuerza las finanzas públicas, ya que un mayor empleo e ingresos de las mujeres aumentan las contribuciones fiscales y a la seguridad social, al tiempo que reducen la presión sobre los sistemas de protección social (International Labour Organization, 2026).

Una de las evidencias macroeconómicas más citadas por las instituciones europeas proviene del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Según este Instituto, mejorar la igualdad de género elevaría el PIB per cápita de la UE entre 6,1% y 9,6% en 2050, lo que equivale a entre 1,95 y 3,15 billones de euros, con efectos ya visibles en 2030 (European Institute for Gender Equality, 2017). Por otro lado, la evidencia científica también ha demostrado que aplicar políticas que incentivan la información salarial en las empresas, por ejemplo, no afecta aumenta el desempleo, pero sí aumenta el salario ofertado (Arnold et al., 2025)

En los últimos años se han producido en nuestro país importantes avances en materia de reducción de brecha de género. Desde 2018, la brecha salarial, en términos de ganancia media anual por trabajador, ha disminuido en 5,3 puntos porcentuales, lo que representa una reducción del 25% hasta 2024 según los datos recogidos por la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE.¹ Esta reducción de la brecha está siendo una de las más intensas de la UE. En 2024 la brecha salarial por hora trabajada en España era un 3,8 puntos inferior a la media de la Unión Europea, de acuerdo con Eurostat.²

A la reducción de la brecha salarial han contribuido en gran medida los importantes incrementos del salario mínimo interprofesional aprobados desde el año 2018, y la reforma laboral de 2021. El impacto de estas medidas ha sido relativamente mayor entre las mujeres trabajadoras, debido a que partían de una situación de mayor precariedad en el mercado laboral, contribuyendo así a reducir la brecha salarial existente.

No obstante, a pesar de esta importante reducción acumulada en los últimos años, la brecha salarial de género medida por la EES se sitúa aún en el 16,1% y

¹ Instituto Nacional de Estadística. Encuestas de estructura salarial. Últimos datos. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

² Eurostat. Gender pay gap in unadjusted form. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en&category=t_labour.t_earn

en el año 2024 experimentó un repunte de 4 décimas tras 10 años de caídas. Se espera que las medidas contenidas en este proyecto de real decreto continúen impulsando la igualdad retributiva de mujeres y hombres y contribuyan a la reducción de la brecha salarial de género.

Cabe destacar, además, que el impacto económico derivado de las nuevas obligaciones de transparencia retributiva puede verse atenuado por la utilización de instrumentos ya existentes en el ordenamiento laboral. En particular, la identificación y comunicación de los criterios utilizados para determinar la retribución podrá realizarse, en muchos supuestos, mediante la remisión a los sistemas de clasificación profesional, estructuras y niveles retributivos, así como criterios objetivos ya establecidos en los convenios colectivos de aplicación. Ello reduce los costes de adaptación para las empresas, al evitar la necesidad de elaborar *ex novo* dichos criterios cuando estos ya se encuentran definidos en la negociación colectiva.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2.1.d), apartado 2.º, del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias de análisis de impacto normativo contendrán un análisis del impacto presupuestario.

Si bien no se considera que la norma vaya a tener un impacto presupuestario relevante, algunas de las medidas contenidas en el mismo suponen un aumento de los costes administrativos, que podrán tener repercusión a nivel presupuestario.

Si bien la norma no afecta al personal funcionario, las obligaciones que introduce la norma proyectada recaen también sobre las Administraciones Públicas en su condición de empleadoras de personal laboral. De esta manera, su disposición adicional cuarta precisa que al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas le resulta de aplicación lo previsto en dicho reglamento, con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Derecho individual de información retributiva

Para cuantificar el impacto presupuestario derivado del derecho individual de información retributiva se ha tomado como referencia el número de efectivos con la tipología de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que según el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas³ de julio de 2025 asciende a 639.305 personas trabajadoras, distribuidas entre el sector público del Estado (83.254), las Comunidades Autónomas (249.504) y la Administración Local (306.547).

³ <https://digital.gob.es/content/dam/sgad/sefp/es/portalsefp/funcion-publica/rcp/boletin/BEPSAP%20julio%202025v00.pdf>

Aplicando la misma tasa de ejercicio del derecho del 1% anual utilizada para el sector privado —cuya justificación se desarrolla en el apartado de cargas administrativas— y el mismo coste unitario de 2 € por solicitud, el impacto presupuestario anual de esta medida sobre las Administraciones Públicas asciende a 12.786 €, con el siguiente desglose orientativo:

Subsector	Personal laboral	Impacto anual estimado
Sector público del Estado	83.254	1.665 €
Comunidades Autónomas	249.504	4.990 €
Administración Local	306.547	6.131 €
Total	639.305	12.786 €

Obligación de informar sobre los criterios de progresión retributiva

Para la cuantificación del impacto presupuestario derivado de la obligación de informar al personal laboral sobre los criterios objetivos y neutros utilizados para determinar la retribución y los criterios de progresión retributiva, se ha partido del Inventario de Entes del Sector Público Estatal, Autonómico y Local gestionado por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), que registra 4.807 entes⁴. A esta cifra se añaden las Administraciones Públicas matrices —Administración General del Estado, diecinueve Comunidades Autónomas y ciudades autónomas, y aproximadamente 8.132 municipios, junto con las sesenta diputaciones, cabildos y consejos insulares— que, al no constituir entes en sentido institucional, no figuran en el inventario. El conjunto de empleadores públicos obligados se estima así en aproximadamente 12.991 entidades.

Esta obligación tiene carácter de implantación inicial: una vez publicados los criterios, el mantenimiento ordinario no genera costes adicionales cuantificables. Por ello, el impacto presupuestario se imputa íntegramente en el ejercicio de entrada en vigor de la norma. Aplicando el coste unitario de 4 € por comunicación, el impacto presupuestario en el año de implantación asciende a un máximo de 51.964 €, repartido entre las distintas Administraciones Públicas. En ejercicios posteriores, el coste se limitará al de las entidades de nueva creación, cuya cuantía se considera marginal a efectos de esta Memoria.

Obligación de facilitar información sobre la brecha retributiva de género.

La obligación de las Administraciones Públicas de facilitar información sobre la brecha retributiva de género tendrá un impacto presupuestario reducido. La periodicidad de esta obligación varía en función del tamaño de la plantilla laboral

⁴ https://www.pap.hacienda.gob.es/invente2/pagBuscadorEntes_SPL.aspx?Filtros=1

de cada entidad: anual para aquellas con doscientas cincuenta o más personas trabajadoras con vinculación laboral, y trienal para las que cuenten con entre cincuenta y doscientas cuarenta y nueve. Para su cuantificación ha sido necesario aproximar, para cada tipo de entidad pública, en cuál de estos dos tramos se sitúa.

La Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y ciudades autónomas, y las Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares se sitúan, por su volumen de personal, en el tramo de doscientas cincuenta o más personas trabajadoras, y quedan por tanto sujetas a periodicidad anual.

Para estimar la distribución de los municipios españoles por tramo de plantilla laboral, se ha tomado como referencia el fichero de Cifras de población resultantes de la Revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2025, publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Según estos datos, existen 1.172 municipios con población entre 5.000 y 49.999 habitantes, que se consideran representativos del tramo de 50 a 249 personas trabajadoras con vinculación laboral, y 153 municipios con población igual o superior a 50.000 habitantes, representativos del tramo de 250 o más personas trabajadoras laborales.

Para la determinación del número de entidades del sector público institucional afectadas por esta carga se ha considerado el Inventario de Entes del Sector Público Estatal, Autonómico y Local gestionado por la IGAE, que registra un total de 4.807 entes a fecha 31 de diciembre de 2025. No ha sido posible, sin embargo, estimar con fiabilidad qué proporción de estas entidades cuenta con cincuenta o más personas trabajadoras con vinculación laboral, ni, dentro de ellas, su distribución entre los tramos de 50 a 249 y de 250 o más, al no existir una fuente agregada que ofrezca este desglose.

El impacto presupuestario cuantificado de esta carga asciende a 2.383 € anuales, resultado de sumar los 820 € correspondientes a las 205 entidades con periodicidad anual —Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares, y municipios de 50.000 o más habitantes— y los 1.563 € correspondientes a los 1.172 municipios de entre 5.000 y 49.999 habitantes, con periodicidad trienal.

A esta cifra debería añadirse el impacto correspondiente a las entidades del sector público institucional registradas en el inventario de la IGAE, que no ha sido posible cuantificar por las razones ya expuestas. En el supuesto más gravoso en que la totalidad de las 4.807 entidades tuviera periodicidad anual, el coste máximo adicional ascendería a 19.228 €, lo que sitúa el impacto total de esta carga en un rango de entre 2.383 € y 21.611 € anuales.

El impacto presupuestario total en el año de implantación de ambas obligaciones se situará en la horquilla de los 67.133 € a los 86.361 €.

Finalmente, las disposiciones adicionales primera y segunda de la norma proyectada prevén, respectivamente, la actualización de la herramienta de

valoración de puestos de trabajo y su guía de uso, y la actualización de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. Ambas actuaciones se llevarán a cabo con medios propios de la Administración, por lo que no generan impacto presupuestario adicional. En este sentido, se introduce una disposición adicional quinta al RD 902/2020, que establece que la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supondrá incremento del gasto público y que su funcionamiento será atendido con medios propios de las administraciones públicas.

Por su parte, se incorpora también una disposición adicional sexta, que contempla actuaciones de asistencia técnica y formación especializada que podrían conllevar costes asociados a su ejecución. No obstante, dado que su alcance y contenido concreto deberán definirse mediante las correspondientes normas de desarrollo, dichos costes serán, en su caso, objeto de cuantificación y valoración económica en las memorias que acompañen a tales disposiciones normativas.

Cuadro resumen del impacto presupuestario.

CONCEPTO	IMPORTE	
Derecho individual de información retributiva	12.786 €	
Obligación de poner a disposición los criterios de progresión retributiva	51.964 €	
Obligación de facilitar información sobre la brecha retributiva de género	2.383 €	21.611 €
TOTAL	67.133 €	86.361 €

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, este debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real

Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, la medición, expresada en euros y en términos anuales, de una carga administrativa se efectúa multiplicando tres valores:

- El coste unitario de cumplir con la carga.
- La frecuencia anual con la que debe realizarse.
- La población que debe cumplir con la carga.

La Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo establece que sus criterios se aplicarán de forma flexible y proporcionada, adecuando sus previsiones a cada proyecto concreto. En consecuencia, cuando la naturaleza específica de la obligación justifica apartarse del coste unitario estándar, la Guía permite hacerlo siempre que se justifique adecuadamente. El presente análisis aplica este principio en la determinación de los ítems aplicables, tal y como se detalla para cada carga.

De la misma manera que se ha considerado para el personal laboral de las administraciones públicas, se considera que este real decreto puede generar cargas administrativas debido a la ampliación de obligaciones empresariales de información que introduce.

Cargas administrativas identificadas.

La norma proyectada introduce dos nuevas obligaciones para las empresas que generan cargas administrativas en el sentido del Anexo V de la Guía Metodológica:

1. La información que se deberá remitir al personal sobre los criterios objetivos y neutros que se utilizan para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva (art. 3.4).
2. El derecho de las personas trabajadoras a solicitar y recibir por escrito información sobre su su retribución individual y sobre las retribuciones medias desglosados por sexo en su categoría comparable (art. 10.1).
3. La obligación de las empresas de informar anualmente a las personas trabajadoras del derecho a solicitar y recibir la información retributiva prevista en el artículo 10, así como del procedimiento para su ejercicio (art. 10.3).
4. La obligación de facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva información estadística sobre la brecha retributiva de género, con periodicidad trienal para las empresas de 50 a 249 trabajadores y anual para las de 250 o más (art. 11).

5. Contenido mínimo de la auditoría retributiva y puesta a disposición de su contenido (art. 8).

Determinación de los costes unitarios.

1. Criterios de progresión retributiva.

La norma exige informar a la plantilla los criterios utilizados para determinar la retribución y los criterios de progresión retributiva. Se trata de una obligación de puesta a disposición activa de información, que puede cumplirse mediante publicación física en el centro de trabajo o electrónica en la intranet corporativa u otro canal interno accesible a toda la plantilla.

Determinación del tipo de coste.

El anexo V de la Guía recoge, entre los costes estándar, el coste de información a terceros, 100 €, y el coste de obligación de comunicar o publicar, 100 €. No obstante, ambos costes incorporan implícitamente el coste de elaboración de la información, no solo el de su transmisión o publicación.

En el presente caso, el componente de elaboración es marginal por las siguientes razones:

- El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece que todas las empresas deberán tener un registro retributivo accesible con datos promediados y desglosados.
- Las empresas con plan de igualdad ya deben realizar, en virtud del artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, una auditoría retributiva que incluya la valoración de puestos de trabajo con criterios objetivos. Dichos criterios quedan documentados como parte del plan de igualdad.
- Asimismo, el artículo 9 del citado real decreto, obliga a que los convenios colectivos aplicables garanticen que los criterios de clasificación profesional sean libres de discriminación, lo que implica la necesidad de tener documentados y sistematizados esos criterios.
- La obligación que introduce la norma proyectada no es, por tanto, la de elaborar los criterios *ex novo*, sino la de poner a disposición de toda la plantilla una información que ya debe existir documentada en la empresa. El coste incremental real se limita a la extracción, formato y transmisión de datos ya disponibles.

Por aplicación del principio de medición de costes netos respecto a la situación actual establecido en la Guía metodológica, imputar el coste de elaboración de la información supondría una doble contabilización, dado que dicho coste ya fue asumido por las empresas en cumplimiento del Real Decreto 902/2020. El coste incremental real es equiparable al de la presentación electrónica de documentos,

cuantificado en 4 €, que recoge el coste de transmisión o publicación digital de información ya disponible.

Determinación de la población.

El artículo 3.4 exige a todas las empresas informar a su plantilla sobre los criterios de retribución y los niveles retributivos aplicables; las de cincuenta o más trabajadores deberán incluir también los criterios de progresión retributiva.

A efectos de cuantificación no se desagrega el coste por contenido, ya que el importe unitario de esta carga se refiere al acto único de puesta a disposición, con independencia de su extensión. La población de la carga es, por tanto, el total de empresas con personal asalariado.

Como fuente para la determinación de la población se utiliza la estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social elaborada por MITES a partir de información de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)⁵. Esta fuente se prefiere al Directorio Central de Empresas del INE (DIRCE) por ser más ajustada al universo de empresas efectivamente sujetas a la obligación: al basarse en afiliaciones reales, excluye las unidades sin asalariados y las empresas inactivas.

Según la citada fuente, a 31 de diciembre de 2025, el número total de empresas registradas asciende a 1.349.396, de las cuales 33.692 emplean a cincuenta o más personas trabajadoras. El conjunto de empresas registradas da empleo a 16.652.031 personas trabajadoras.

Entre 2021 y 2025, el número de empresas registradas en la Seguridad Social se ha incrementado en 17.006 entidades, lo que equivale a una tasa de crecimiento medio anual del 0,32%. Aplicando esta tasa sobre las 1.349.396 empresas registradas en 2025 se obtiene la población recurrente que debe cumplir la carga cada año —las empresas de nueva creación—, estimada en 4.318 empresas.

Determinación de la frecuencia.

La frecuencia de esta carga es de una vez al año. En cada ejercicio, las empresas que deben incurrir en la carga son las de nueva creación, dado que las ya existentes cumplieron la obligación en el ejercicio de su implantación y su mantenimiento ordinario no genera coste adicional cuantificable.

Cuantificación de la carga.

⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/EMP/welcome.htm#

Coste anual = Coste unitario × Número de empresas obligadas × tasa de crecimiento medio anual.

Coste anual = 4 € × 1.349.396 empresas × 0,32% = 17.272 €/año

No obstante, en el año de implantación, el coste podría ser superior al recurrente en la medida en que la obligación de publicación activa de los criterios recae simultáneamente sobre la totalidad de empresas obligadas. Sin embargo, dado que no existen fuentes estadísticas que permitan estimar la proporción de empresas que ya ponen a disposición de su plantilla esta información con carácter voluntario, no es posible cuantificar el sobre coste del primer año respecto a los ejercicios siguientes

2. Derecho individual de información retributiva.

Las personas trabajadoras tendrán 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. La empresa queda obligada a responder a estas solicitudes en plazo.

Determinación del tipo de coste.

La carga que genera esta obligación es la de responder a solicitudes individuales de trabajadores. La información que debe facilitarse —niveles retributivos medios por sexo en categorías comparables— ya debe estar disponible en el registro retributivo de la empresa en cumplimiento del artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que exige precisamente la elaboración de media aritmética y mediana de las retribuciones desglosadas por sexo para cada grupo profesional y concepto retributivo. No es preciso generar información nueva; el coste real consiste únicamente en emitir el documento de respuesta.

Este coste es equiparable al de aportación de datos, 2 €, que recoge el coste de comunicar datos ya disponibles. Se aplica este coste en lugar del de información a terceros, 100 €, por las mismas razones expuestas para la primera carga: el componente de elaboración ya está cubierto por la obligación preexistente del registro retributivo, y su imputación nuevamente supondría una doble contabilización contraria al principio de medición de costes netos de la Guía.

Determinación de la población.

La población relevante es el número de solicitudes que se producirán efectivamente cada año.

Para estimar el número de solicitudes anuales se ha partido de las reclamaciones individuales derivadas del contrato de trabajo —categoría que engloba el universo potencial de futuras solicitudes de información retributiva—. Estas ascienden en 2025 a 155.461 asuntos según la Estadística de Asuntos Judiciales

Sociales del Ministerio de Trabajo y Economía Social⁶, lo que representa entre el 0,93% del total de trabajadores asalariados en empresas inscritas en la Seguridad Social y el 1,54% de los trabajadores en empresas de cincuenta o más trabajadores⁷.

Teniendo en cuenta lo anterior, se aplica una tasa de ejercicio del 1% anual sobre el total de trabajadores empleados en empresas obligadas. Esta estimación prudente es consistente con la conflictividad retributiva actualmente observada.

El total de trabajadores empleados en empresas registradas, según los datos de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2025, asciende a 16.652.031 personas. Aplicando la tasa del 1%, se estima un número de 166.520 solicitudes anuales.

Determinación de la frecuencia.

Se estima una frecuencia anual, consistente en el 1% del total de personas trabajadoras empleadas en empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

Cuantificación de la carga.

Coste anual = Coste unitario × Trabajadores en empresas obligadas × Tasa de ejercicio

Coste anual = 2 € × 16.652.031 trabajadores × 0,01 = 333.041 €/año

La tasa de ejercicio del 1% constituye una estimación conservadora en ausencia de datos empíricos de ejercicio del derecho, justificada en las razones expuestas previamente.

3. Obligación de comunicación anual sobre el derecho de información retributiva.

La norma establece en su artículo 10.3 la obligación por parte de las empresas de informar, con una periodicidad anual, a todo su personal de derecho a solicitar y recibir la información retributiva, así como del procedimiento para ejercer el derecho.

Determinación del tipo de coste.

El contenido de esta comunicación es fijo y estandarizado: se limita a recordar la existencia del derecho de información retributiva regulado en el artículo 10 y el procedimiento para su ejercicio, ambos ya definidos por la norma. No exige elaborar información nueva ni adaptada a cada empresa, por lo que no genera coste de elaboración.

⁶ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/AJS/welcome.htm#

⁷ Para estos cálculos se han empleado las cifras de personas trabajadoras de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social.

Al tratarse de una comunicación replicable cada año sin apenas coste marginal, y susceptible de canalizarse por el medio más económico disponible como puede ser el tablón de anuncios del centro de trabajo o intranet corporativa, el coste unitario se equipara a la presentación de una comunicación electrónica, 2€.

Determinación de la población.

En este caso, la población relevante es el stock total de empresas obligadas, y no el flujo anual de empresas de nueva creación que se aplicó en las cargas anteriores para obligaciones de implantación inicial cuyo mantenimiento ordinario no genera coste adicional. Aquí, en cambio, la norma impone expresamente una periodicidad anual de cumplimiento para todas las empresas, con independencia de si ya han cumplido la obligación en ejercicios anteriores.

La población obligada es, por tanto, el total de empresas inscritas en la Seguridad Social, sin distinción por tamaño, que asciende a 1.349.396 empresas en 2025.

Determinación de la frecuencia.

A diferencia de las cargas anteriores, esta obligación tiene carácter recurrente por disposición expresa de la norma, que exige su cumplimiento al menos una vez al año. En consecuencia, la frecuencia se computa sobre la totalidad de empresas obligadas en cada ejercicio, y no únicamente sobre el flujo de empresas de nueva creación.

Cuantificación de la carga.

Coste anual = Coste unitario × Empresas obligadas

Coste anual = 2 € × 1.349.396 empresas = 2.698.792 €/año

4. Obligación de facilitar información sobre la brecha retributiva de género.

El artículo 11 obliga a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras a facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva información estadística sobre la brecha retributiva de género. La periodicidad de esta obligación varía según el tamaño de la empresa: las empresas de cincuenta a doscientos cuarenta y nueve trabajadores deberán remitir esta información cada tres años, mientras que las empresas de doscientos cincuenta o más trabajadores deberán hacerlo anualmente.

Determinación del tipo de coste.

La información estadística sobre brecha retributiva de género que debe remitirse a la Comisión ya se encuentra disponible en la empresa, previsiblemente por

derivar del registro retributivo exigido por el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, que ya obliga a calcular medias y medianas retributivas desglosadas por sexo y categoría profesional. Por aplicación del principio de medición de costes netos establecido en la Guía metodológica, el coste de elaboración de dicha información no resulta imputable a esta obligación, al haber sido ya asumido en cumplimiento de la normativa preexistente.

El coste que genera esta obligación se limita, por tanto, a la remisión formal de la información a un destinatario externo como es la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, sin que ello requiera elaboración adicional de contenido. Este coste es equiparable a la presentación electrónica de documentos, 4€, que recoge precisamente el coste de transmisión de información ya disponible a un tercero.

Determinación de la población.

La población obligada se corresponde con las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, que según los datos de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social para 2025 se distribuyen en dos tramos: 27.673 empresas de 50 a 249 trabajadores y 6.019 empresas de 250 o más trabajadores.

Determinación de la frecuencia.

La frecuencia de esta carga varía según el tramo de empresa, en coherencia con la periodicidad establecida en el artículo 11. Para las empresas de 50 a 249 trabajadores, la periodicidad trienal se traduce en una frecuencia anualizada de 0,33. Para las empresas de 250 o más trabajadores, la periodicidad es anual, por lo que la frecuencia es 1.

Cuantificación de la carga.

Coste anual = Coste unitario × Empresas obligadas × frecuencia

Coste anual (tramo 1) = 4 € × 27.673 empresas × 0,33 = 36.528 €/año

Coste anual (tramo 2) = 4 € × 6.019 empresas × 1 = 24.076 €/año

Coste anual total = 60.604 euros/año.

5. Contenido mínimo de la auditoría retributiva y puesta a disposición de su contenido.

El contenido mínimo que la valoración retributiva deberá incorporar conforme al nuevo artículo 8 no supone, con carácter general, un coste incremental, en la medida en que la información requerida, esto es, la proporción de personas trabajadoras por sexo en cada grupo o categoría profesional, los niveles retributivos medios y sus diferencias, y la proporción de personas trabajadoras

con mejora retributiva tras su reincorporación de permisos de nacimiento, adopción o acogimiento, ya se encuentra disponible en los sistemas de control de gestión de recursos humanos de las empresas, bastando su extracción y cruce para dar cumplimiento a la obligación.

Por lo que respecta a la justificación de las diferencias retributivas detectadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, el coste, de producirse, sería trivial, al apoyarse en los criterios de valoración de puestos ya documentados en la propia auditoría retributiva. No resulta posible, sin embargo, estimar de forma realista el número de casos anuales en que esta justificación deberá efectuarse, por lo que no se cuantifica un coste adicional por este concepto.

La obligación de poner la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y su representación legal no genera coste incremental adicional al ya computado en el artículo 3.4, dado que ambas obligaciones comparten destinatario y pueden satisfacerse mediante el mismo canal de comunicación. La puesta a disposición de dicha información ante la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva se entiende, por su parte, comprendida en el coste ya cuantificado para la obligación de remisión de información estadística prevista en el artículo 11, al compartir destinatario y naturaleza.

Resumen cargas administrativas:

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.								
Obligaciones de tipo administrativo (Tabla I del Método Simplificado).	Artículo	Tipo carga	Coste unitario	Frecuencia	Población	Coste total	Coste PYME	Coste gran empresa
Criterios de progresión retributiva	3.4	7	4 €	1	4318 empresas	17.272	4,00 €	4,00 €
Derecho individual de información retributiva	10.1	8	2 €	1	166.520 solicitudes	333.041	0,14 €	24,26 €

Obligación de información anual sobre el dcho de información retributiva	10.3	8	2 €	1	1.349.396 empresas	2.686.754	2,00 €	2,00 €
Obligación de facilitar info sobre la brecha retributiva de género	11	7	4 €	1	6.019 empresas	24.076	-	4,00 €
				0,33	27.673 empresas	36.528	0,03 €	-
TOTAL CARGAS ADMINISTRATIVAS						3.097.671	6,17 €	34,26 €

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La norma tiene un impacto positivo desde la perspectiva de género, en la medida que refuerza la aplicación efectiva de este principio de igualdad retribución por trabajo de igual valor mediante la articulación de un sistema más sólido de transparencia retributiva y de garantías de cumplimiento. A tal fin, entre otras 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 por razón de sexo, contribuyendo así a una mayor visibilidad de las desigualdades existentes y a la plena efectividad del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estas medidas tienen su inspiración en las propias recomendaciones del Parlamento Europeo para que la transposición de la norma europea sea lo más eficaz y robusta posible (Yuliia et al., 2025). Además, están avaladas por un grueso muy importante de evidencia científica. La falta de transparencia en los sistemas retributivos —en particular respecto al derecho de información de las

personas trabajadoras sobre los criterios que utiliza la empresa para la determinación de la retribución, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo y los criterios de progresión retributiva— constituye un obstáculo para la detección y corrección de las diferencias retributivas por razón de sexo, favoreciendo la persistencia de la desigualdad económica entre mujeres y hombres. Es bien conocido que las mujeres tienen menos probabilidades de demandar una negociación de sus salarios por diferentes motivos (Babcock, 2003; Leibbrandt & List, 2015). Además, está probado que esta desigualdad económica por razón de género tiene efectos negativos en la salud mental y que únicamente la política de transparencia interna en las empresas ha llegado a reducir la brecha salarial un 1,6% en el Reino Unido (Blundell, 2020).

En este sentido, cabe destacar la modificación del artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres incorporando la obligación de las empresas de informar a su personal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, los criterios utilizados para determinar la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales y, en el caso de empresa de cincuenta o más personas trabajadoras incluirá también información sobre los criterios la progresión retributiva. El resto de empresas informará sobre dichos criterios de progresión retributiva cuando se encuentren definidos en el convenio colectivo. Se destaca que dichos criterios deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

Por su significativo impacto positivo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, debe destacarse que esta norma refuerza los instrumentos de transparencia retributiva ya existentes en el ordenamiento jurídico, en particular el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo, la auditoría retributiva y los derechos de información de las personas trabajadoras.

Especial relevancia reviste la modificación del artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, mediante la incorporación de nuevos elementos al contenido de la auditoría retributiva, configurándola como una herramienta aún más eficaz para la detección, prevención y corrección de las discriminaciones retributivas por razón de sexo. En concreto, la auditoría deberá incluir, entre otros aspectos, un análisis de la proporción de personas trabajadoras, desglosada por sexo, en cada grupo o categoría profesional; información sobre los niveles retributivos medios, así como sobre las diferencias retributivas existentes; las razones que justifiquen dichas diferencias sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; la proporción de personas trabajadoras que hayan recibido una mejora retributiva tras su reincorporación al puesto de trabajo en los supuestos de permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando durante el período de disfrute del permiso se hubiera producido una mejora retributiva en el correspondiente grupo o categoría profesional; y, en caso de que existan diferencias retributivas no justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, un plan de actuación para su corrección, con determinación de los objetivos, las actuaciones concretas, las personas responsables de su implantación y seguimiento y el correspondiente

cronograma, de forma que dichas diferencias queden subsanadas en un plazo razonable, que en ningún caso podrá ser superior a dos meses.

Asimismo, se incorpora un nuevo artículo 10 al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar y recibir por escrito información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios correspondientes a las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, información que deberá facilitarse desglosada por sexo.

Igualmente, se incorpora un nuevo artículo 11, que establece la obligación de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, información sobre la brecha retributiva de género.

En definitiva, las medidas incorporadas por esta norma refuerzan la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por razón de sexo consagrado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores mediante la articulación de un sistema más sólido de transparencia retributiva que contribuye a una mayor visibilidad de las desigualdades existentes y mayor efectividad en la corrección de las desigualdades no justificadas.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos-leyes, reales decretos legislativos y normas reglamentarias incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia. En este sentido, se considera que el proyecto de real decreto no tiene impacto directo en la infancia y la adolescencia, en la medida en que su objeto se circunscribe a la regulación de determinados aspectos de la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras, en particular aspectos relativos a derechos de información en materia retributiva, medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

No obstante, la evidencia científica ha puesto de manifiesto la compleja relación entre los factores relacionados con la maternidad, los diferentes niveles de cualificación de las mujeres y la brecha salarial (Karamessini & Ioakimoglou, 2007; Zhu et al., 2026). Medidas de transparencia salarial o justicia retributiva efectiva, pueden ser políticas que tengan un impacto positivo en la conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres trabajadoras, mejorando sus

condiciones de existencia, al mismo tiempo que ayuda a no retrasar la maternidad y cumplir expectativas de formación del núcleo familiar más amplias y tempranas.

En consecuencia, puede concluirse que el impacto de la norma proyectada en la infancia y la adolescencia es positivo.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo incluirán el impacto de la normativa en la familia.

El proyecto de real decreto no introduce medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, la norma refuerza los derechos de información de las personas trabajadoras sobre niveles y progresión retributiva esto último en el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras y criterios utilizados por la empresa para su determinación, así como mejora los mecanismos de detección de la brecha salarial de género. El diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa deben ser objeto de evaluación a efectos de detección, y en su caso corrección, de posibles deficiencias y desigualdades que pudieran desencadenar diferencias retributivas no justificadas entre hombres y mujeres.

Un cuerpo importante de evidencia científica ha puesto de manifiesto la necesidad de implantar medidas que contribuyan a la reducción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, no sólo como una medida de justicia universal, sino como una medida que ayuda a corregir los sesgos estructurales que sufren las mujeres, una vez deciden ser madres (Adsera & Querin, 2023; Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020; Cutillo & Centra, 2017; Magnusson, 2010). Este efecto, por tanto, tendrá vital importancia entre la gran mayoría de las familias monoparentales compuestas por madres (Ministerio de Juventud e Infancia, 2023).

En consecuencia, aunque el impacto pueda ser limitado, puede considerarse positivo, en la medida en que favorece una mayor transparencia retributiva contribuyendo así a una mayor visibilidad de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y dificultades en la progresión retributiva, incluidas aquellas relacionadas con las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras y el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la disposición final quinta de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, así como el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

No se prevé que el contenido de la norma tenga impacto sobre el cambio climático.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

El proyecto de real decreto prevé que, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, la empresa debe facilitar la información en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas.

Asimismo, aunque la finalidad principal de la norma es reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres mediante el establecimiento de medidas de transparencia retributiva, las obligaciones de información sobre los criterios de determinación de las retribuciones, los niveles retributivos y las diferencias salariales contribuyen, con carácter transversal, a reforzar la objetividad y transparencia de los sistemas retributivos. Ello facilita la detección y prevención de eventuales diferencias de trato no justificadas que puedan afectar a las personas con discapacidad, favoreciendo una mayor garantía del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

En consecuencia, el impacto es positivo, en la medida en que la norma garantiza la accesibilidad a la información para personas con discapacidad.

9. IMPACTO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con lo establecido en la letra g) del artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, la MAIN incluirá cualquier otro extremo que pudiera ser relevante a criterio del órgano proponente. Así pues, se considera conveniente analizar el impacto del proyecto en materia de protección de datos.

La norma proyectada tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2023/970, 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 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.

La norma introduce medidas que refuerzan el derecho de información de las personas trabajadoras en materia retributiva y los mecanismos para la detección y corrección de las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres no justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

En particular, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar y recibir por escrito información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, en las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, al establecido en la empresa.

En este sentido, y desde la perspectiva de protección de datos, la regulación proyectada no implica, con carácter general, la creación de un tratamiento intensivo, sistemático o permanente de datos individualizados. Su incidencia se concentra en el tratamiento de datos retributivos ya existentes en poder de la empresa y en su eventual comunicación, agregación o puesta a disposición con fines de transparencia y de igualdad retributiva frente a la discriminación salarial.

No obstante, resulta procedente analizar su impacto en materia de protección de datos, en la medida en que el acceso a niveles retributivos medios, desglosados por sexo y por categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, así como el acceso al registro retributivo, puede generar riesgos de identificación indirecta de personas concretas cuando los grupos de comparación sean reducidos o cuando concurren circunstancias que permitan inferir la retribución de una persona trabajadora determinada.

En este sentido, la norma prevé que, 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 el real decreto, el mismo 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. Del mismo modo, las empresas y la Comisión de seguimiento de la transparencia retributiva, respecto de los tratamientos de datos que lleven a cabo, deben 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.

Por último, la norma contempla la implantación de 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.

I. Descripción sistemática del tratamiento de datos

Categorías de datos personales tratados

El tratamiento derivado de la norma puede comprender las siguientes categorías de datos:

a) Datos identificativos y profesionales básicos:

- Nombre o identificación de la persona trabajadora
- grupo profesional
- Categoría
- Puesto
- Nivel
- Clasificación profesional
- Centro de trabajo
- Unidad organizativa o sistema equivalente de clasificación.

b) Datos retributivos:

- Retribución individual de la persona trabajadora
- Retribuciones medias
- Nivel retributivo individual
- Salario base
- Complementos salariales
- Percepciones extrasalariales
- Componentes variables o complementarios de la retribución
- Demás conceptos necesarios para calcular niveles retributivos medios, medianas, brechas o diferencias retributivas.

c) Datos agregados o estadísticos:

- Niveles retributivos medios, desglosados por sexo, correspondientes a categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor
- Medias y medianas por grupos profesionales, categorías, niveles, puestos u otros sistemas de clasificación
- Diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

El proyecto de real decreto reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a solicitar y recibir información por escrito 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.

d) Categorías especiales de datos:

La norma proyectada no exige, con carácter general, el tratamiento de categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9 del RGPD. El desglose por sexo responde a la finalidad específica de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, sin que deba habilitarse el tratamiento de otros datos especialmente protegidos que resulten innecesarios para la finalidad perseguida.

II. Operaciones de tratamiento

Las principales operaciones de tratamiento que pueden derivarse de la norma son las siguientes:

- a. Recogida de datos retributivos individuales y retribuciones medias por parte de la empresa.
- b. Cálculo de medias, medianas, niveles retributivos medios y diferencias retributivas.
- c. Desglose de la información por sexo y por categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- d. Puesta a disposición o comunicación de información a la persona trabajadora que lo solicite.
- e. Intervención, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras o del organismo competente en materia de igualdad.
- f. Acceso al registro retributivo en los términos previstos en la normativa laboral.

III. Base jurídica del tratamiento

La base jurídica principal del tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal, conforme al artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679.

Asimismo, está íntimamente relacionado con el artículo 88 del RGPD, que permite a los Estados miembros establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral.

En el ordenamiento interno, este tratamiento se vincula con el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la igualdad de remuneración por razón de sexo, así como con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La obligación de elaborar el registro retributivo existe desde año 2019, y debe referirse a toda la plantilla.

De esta manera, la finalidad del tratamiento es garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución y permitir la detección de posibles discriminaciones retributivas. La norma exige, además, que la información del registro retributivo no se utilice con fines distintos del ejercicio del derecho a la igualdad de retribución.

IV. Necesidad y proporcionalidad

La medida resulta necesaria para hacer efectivo el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El acceso a la información sobre niveles retributivos o la detección de desigualdades salariales es esencial para su garantía y, además, obedece a la transposición parcial de la Directiva (UE) 2023/970.

V. Identificación y evaluación de riesgos para los derechos y libertades

- Riesgo de identificación indirecta.

El principal riesgo en materia de protección de datos consiste en que la información agregada o media pueda permitir identificar, directa o indirectamente, la retribución de una persona trabajadora concreta.

Este riesgo puede producirse, entre otras situaciones, cuando:

- a. La categoría profesional, puesto, nivel o grupo de igual valor esté integrado por una o muy pocas personas;
- b. Exista una única persona de uno de los sexos en la categoría comparada;
- c. La estructura organizativa de la empresa permita conocer fácilmente quién integra cada grupo.

A tal efecto, el proyecto incorpora un artículo 15 específico dedicado al tratamiento de datos personales, en el que se establece expresamente la sujeción de los tratamientos a la normativa de protección de datos y se impone a las empresas y a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de adoptar y mantener las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar y poder acreditar el cumplimiento de dicha normativa. Asimismo, se

prevé la implantación de medidas de minimización de datos, control de acceso a la información y cuantas otras resulten necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales y evitar accesos, usos o comunicaciones no autorizados, atendiendo a los riesgos asociados al tratamiento.

En consecuencia, el proyecto incorpora las garantías necesarias para asegurar que los tratamientos de datos personales derivados de su aplicación se lleven a cabo con pleno respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos, sin introducir tratamientos distintos de los estrictamente necesarios para el cumplimiento de las obligaciones previstas en la norma.

Del mismo modo, se prevé que la empresa pueda exigir a las personas trabajadoras que obtengan, con arreglo a este real decreto, información distinta de la relativa a su propia persona, que esta no sea utilizada con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva.

VI. Conclusión

La norma proyectada presenta un impacto limitado en materia de protección de datos personales.

El principal riesgo identificado se refiere a la posible identificación indirecta de personas trabajadoras a partir de información retributiva media, especialmente en categorías, puestos o grupos de igual valor integrados por un número reducido de personas.

Dicho riesgo puede considerarse mitigado dado que la norma proyectada ya incorpora garantías específicas de minimización, agregación, limitación de finalidad y confidencialidad, así como adecuación a la normativa específica de protección de datos personales.

En consecuencia, la regulación proyectada resulta compatible con el RGPD y la LOPDGDD, dado que el acceso a la información retributiva se limita a la estrictamente necesaria para garantizar el derecho a la igualdad de retribución, e incluye salvaguardas específicas para evitar la divulgación de datos retributivos de personas trabajadoras concretas.

VII. EVALUACIÓN EX POST

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de

Planificación y Evaluación Normativa, se ha valorado la no procedencia de someter la norma a evaluación ex post. En este sentido, la propuesta no figura en el Plan Anual Normativo para 2026 entre las normas susceptibles de evaluación posterior.

Atendiendo a la naturaleza y alcance de la regulación proyectada, la MAIN incorpora el análisis ex ante de los impactos económicos, presupuestarios y de cargas administrativas derivados de la norma, incluyendo su identificación y, en su caso, cuantificación. Dichos impactos se consideran delimitados, previsibles y proporcionados al objeto de la norma, sin que se aprecien elementos de especial complejidad, incertidumbre o relevancia económica o social que hagan necesario establecer una evaluación ex post específica adicional.

No obstante, la norma será objeto de seguimiento indirecto por parte de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial 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. Las funciones de control de la Comisión, enumeradas en el artículo 14, permiten inferir el seguimiento de la norma, así como su efectivo cumplimiento.

Bibliografía

- Adsera, A., & Querin, F. (2023). The Gender Wage Gap and Parenthood: Occupational Characteristics Across European Countries. *European Journal of Population*, 39(1), 34. <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09681-4>
- Arnold, D., Quach, S., & Taska, B. (2025). *The Impact of Pay Transparency in Job Postings on the Labor Market* (Working Paper No. 34480). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w34480>
- Babcock, L. (with Internet Archive). (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton, N.J.: Princeton University Press. http://archive.org/details/womendontasknego0000babc_k3h7
- Blundell, J. (2020). Wage Responses to Gender Pay Gap Reporting Requirements. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3584259>
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Cuttillo, A., & Centra, M. (2017). Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy. *Feminist Economics*, 23(4), 1-31. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1285041>
- European Institute for Gender Equality. (2017). *Economic benefits of gender equality in the EU: Economic benefits of gender equality in the EU policy context*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/810045>

International Labour Organization. (2026). *Towards pay equity: A comprehensive response to the gender pay gap* ([1st ed.]). ILO. <https://doi.org/10.54394/UJMT6226>

Karamessini, M., & Ioakimoglou, E. (2007). Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition. *Feminist Economics*, 13(1), 31-66. <https://doi.org/10.1080/13545700601075088>

Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. *Management Science*, 61(9), 2016-2024. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1994>

Magnusson, C. (2010). Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige?: An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family Obligations in Sweden. *Acta Sociologica*, 53(2), 99-117. <https://doi.org/10.1177/0001699310365627>

Ministerio de Juventud e Infancia. (2023). *MADRE NO HAY MÁSCUE UNA: MONOPARENTALIDAD, GÉNERO Y POBREZA INFANTIL*. https://www.juventudeinfancia.gob.es/sites/default/files/infancia/garantia/documentacion_de_interes/Informe%20monomarentales%20mini.pdf

OCDE. (2024). *Gender equality and economic growth: Past progress and future potential* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Vol. 304). <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>

Yuliia, S., Cecilia, F. C., Hedvika, J., Magnus, G. H., & Eva, P. S. (2025). *The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health*. Directorate-General for Citizens' Rights, Justice and Institutional Affairs.

Zhu, N., Gawel, A., & Toikko, T. (2026). Motherhood and Systemic Gender Pay Gap Faced by Women in European Union Countries. *Journal of Family and Economic Issues*, 47(1), 160-178. <https://doi.org/10.1007/s10834-025-10072-6>

ANEXO

Tabla de equivalencias entre la Directiva (UE) 2023/970 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 y el proyecto de real decreto

DIRECTIVA (UE) 2023/970	RD 902/2020
Art. 1	No requiere transposición
Art. 2.2	No requiere transposición
Art. 3.1. a)	Art. 2 bis. 1
Art. 3.1. b)	Art. 2 bis. 3
Art. 3.1. c)	Art. 2 bis. 4
Art. 3.1. letras d) a m)	No requiere transposición
Art. 3.2	No requiere transposición
Art. 3.3	No requiere transposición
Art. 4.1	Art. 3.2, art. 4.1 y art. 5.2
Art. 4.2	Disposición adicional primera y segunda
Art. 4.3	No requiere transposición
Art. 4.4	Art. 4.2. d), art. 4.3 y art. 9
Art. 6.1	Artículo 3.4 y art. 2 bis. 2
Art. 6.2	Artículo 3.4. c)
Art. 7.1	Art. 10.1
Art. 7.2	Art. 10.2 y art. 14.3. f)
Art. 7.3	Art. 10.3
Art. 7.4	Art. 10.4
Art. 7.6	Art. 10.6
Art. 8	Art. 3.4. e) y art. 10.4
Art. 9.1	Art. 11.1
Art. 9.2	Art. 11.2 y disposición transitoria segunda apartado primero
Art. 9.3	Art. 11.2 y disposición transitoria segunda apartado primero

Art. 9.4	Art. 11.2 y disposición transitoria segunda apartado primero
Art. 9.5	Art. 11.2 y disposición transitoria segunda apartado primero
Art. 9.6	Art. 11.1 y art. 11.3. b)
Art. 9.7	Art. 11.1 y 11.3
Art. 9.8	No requiere transposición
Art. 9.9	Art. 11.3
Art. 9.10	Art. 11.3 y art. 8
Art. 10.1	No requiere transposición
Art. 10.2	Art. 8.1. a) 1º, 2º, 3º, 4º y 5º
Art. 10.3	Art. 8.3
Art. 10.4	Art. 8.2
Art. 11	Disposición adicional cuarta
Art. 12.1	Art. 15
Art.29.1	Art. 14.1 y disposición final segunda
Art. 29.2	Art. 14.1, 14.2 y disposición final segunda
Art. 29.3	Art. 14.3
Art. 29.4	Art. 14.3.g) y disposición transitoria segunda apartado segundo

CUESTIONES ADICIONALES A LA TRANSPOSICIÓN

El proyecto de Real Decreto lleva a cabo una transposición parcial de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo. La transposición parcial responde a la necesidad de garantizar un adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea en materia de transparencia retributiva, mediante el desarrollo de aquellos aspectos de la Directiva que presentan un contenido reglamentario y que inciden, fundamentalmente, en los instrumentos de transparencia salarial, en las obligaciones de información de las empresas y en los mecanismos destinados a garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

En este sentido, el ordenamiento jurídico español ya dispone de un instrumento reglamentario específico en esta materia: el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, cuya regulación constituye la base sobre la que se articula el sistema español de transparencia retributiva. No obstante, esta norma no resulta suficiente para incorporar determinadas exigencias introducidas por la Directiva, razón por la que el presente proyecto recoge las previsiones de la norma europea que pueden trasladarse al ordenamiento español por una norma con rango reglamentario. En consecuencia, la tabla de correspondencias recoge las disposiciones de la Directiva (UE) 2023/970 transpuestas mediante este proyecto de real decreto.