

Actualidad jurídica

Noviembre de 2026

Se impone finalmente la transparencia salarial en las empresas

¿Hablamos?

Luciano Muriel
Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
luciano.muriel.hernandez@pwc.com

Amaia Otaola
Socia responsable de People &
Organisation en PwC Tax & Legal
amaia.otaola.martinez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero
Of Counsel de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

Carmen María Rodríguez
Abogada de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
carmen_maria.rodriguez.vazquez@pwc.com

Con un retraso no especialmente grande para lo que estamos acostumbrados (el plazo de trasposición terminó el 7 de junio de este mismo año), el Consejo de Ministros celebrado el día 17 de noviembre aprobó la norma de trasposición en nuestro Derecho de la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Pero no lo ha hecho como se esperaba, con un real decreto para modificar el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se esperaba porque circulaba un proyecto de esta naturaleza y contenido, del que nos ocupamos en su momento.

Lo que ha ocurrido ha sido otra cosa, la aprobación de una norma con rango legal, no reglamentario; y con un contenido diverso, no monográfico sobre transparencia retributiva. Se ha pasado de una trasposición parcial, como se presentó en su momento el proyecto de real decreto, a una completa que, además, aprovecha para completar una norma de trasposición anterior, que fue igualmente parcial: el Real Decreto 723/2026, en relación con la Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Se trata del Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, cuya denominación completa interesa conocer para hacernos una idea de su contenidos: por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.



En este periscopio vamos a hacer un análisis de urgencia de lo más esperado de la norma, la regulación de la transparencia retributiva en nuestro Derecho. Este mandato se contiene en la Directiva antes indicada, y se tenía la certeza de que nuestra legislación vigente no cumplía con las exigencias unioneuropeas. Que se haya traspuesto la norma es bueno, porque supera no sólo un incumplimiento, sino que evita además una situación de inseguridad para las empresas. Las medidas que contiene contribuirán sin duda a la lucha contra la desigualdad salarial, el objetivo de la Directiva de 2023. Suponen, sin embargo, un verdadero desafío para las empresas, que tendrán que cambiar algunos elementos sustanciales de sus políticas retributivas y de sus prácticas de relaciones laborales. Es importante, por ello, estar atentos a sus contenidos y a sus plazos de cumplimiento.

Los cambios se contienen en el artículo segundo del RDL, que contiene una modificación del Real Decreto 902/2020. Se empieza modificando los objetivos de la norma, incluyendo entre éstos “reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres”.

Resulta especialmente útil la introducción de un artículo monográfico de definiciones, que contiene las siguientes:

1. “Retribución”: en aplicación de los artículos 26 y 28 del Estatuto de los Trabajadores, el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, que la empresa abone, directa o indirectamente, a la persona trabajadora, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

2. “Progresión retributiva”, el proceso por el que una persona trabajadora pasa a percibir una retribución superior, cuando proceda, conforme a las reglas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3.“Nivel retributivo”, la horquilla, valor o posición asignado a un puesto de trabajo o a una persona trabajadora, dentro de la estructura retributiva de la empresa.

4.“Brecha retributiva de género”, la diferencia entre las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres que trabajan para una misma empresa, expresada como un porcentaje de las retribuciones medias de los trabajadores de sexo masculino, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

El principio de igualdad retributiva pasa a serlo por un mismo trabajo o por uno del mismo valor. Este principio debe asegurarse tomando en consideración la retribución percibida, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo.

Se reconoce un nuevo derecho individual a las personas trabajadoras, el de solicitar y recibir por escrito información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, en los grupos o categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. La solicitud podrá formularse directamente por la persona trabajadora, o bien a través de su representación en la empresa o un organismo especializado en igualdad. La empresa estará obligada a informar a sus empleados y empleadas, sobre su derecho a solicitar y recibir esta información, al menos una vez al año; y tendrán un plazo de respuesta de dos meses, contados a partir de la recepción de la solicitud. Toda esta información debe proporcionarse en formato accesible para personas con discapacidad. Debemos recordar que hace pocos meses se promulgó el Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, que dispone que en las comunicaciones internas la empresa está obligada a facilitar que las personas trabajadoras que lo requieran hagan uso de su medio habitual de comunicación aumentativa y alternativa.

La transparencia salarial ya es una realidad.

El principio de transparencia retributiva, ya reconocido en el artículo 3, se extiende ahora a los criterios que utilizan para determinar: la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales y la progresión retributiva. Esta información deberá ponerse a disposición de su personal y de sus representantes de manera comprensible y asegurando el fácil acceso,

Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género, y la información se facilitará con arreglo a las siguientes reglas:

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

- Cuando no se encuentren fijados en el convenio colectivo o cuando la empresa establezca de forma voluntaria mejoras retributivas de cualquier naturaleza, deberá poner la información sobre los criterios utilizados para su determinación directamente a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal.

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

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

Se prevé que las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán informar además sobre los criterios de progresión retributiva. El resto de empresas informará sobre dichos criterios cuando se encuentren definidos en el convenio colectivo.

El RDL 39/2026 crea un nuevo organismo, la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, un órgano interministerial de carácter tripartito, adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo. Su composición incluirá miembros natos (cargos públicos), vocalías ministeriales, y otras vocalías sindicales y dos empresariales. A esta comisión se le atribuyen importantes funciones, destacando la recopilación y publicación de los datos de brecha retributiva, la recepción de auditorías y la asistencia en el ejercicio del derecho de información. En este sentido, el RD impone a las empresas de 50 o más personas trabajadoras un nuevo deber, el de facilitar a esta Comisión, previa consulta a la representación legal, datos sobre la brecha retributiva de género (general, en complementos, mediana, mediana en complementos), la proporción de personal que recibe complementos, la proporción por cuartiles de la banda retributiva y la brecha por categorías. La representación legal tendrá acceso a las metodologías empleadas. El cumplimiento de este deber de informar es periódico; anual para empresas de 250 o más personas trabajadoras; y trienal para las de entre 50 y 249.

En materia de negociación colectiva se impone a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales se encuentran definidos y respetan los criterios de adecuación, totalidad, objetividad y neutralidad con respecto al género, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor. Con ello se añade un nuevo criterio a los ya existentes en la versión original del RD 902/2020, el de neutralidad con respecto al género.

Las desigualdades deberán corregirse en un máximo de seis meses

Un cambio relevante respecto de la redacción original del RD 902/2020 es la ampliación del contenido obligatorio de la auditoría retributiva. Ésta proporcionará la información precisa para, en primer lugar, realizar un diagnóstico de la situación retributiva mediante la valoración de los puestos de trabajo y la identificación y el análisis de las diferencias retributivas; y, en segundo lugar, establecer las medidas que corrijan las desigualdades injustificadas, si estas han sido detectadas. Sus contenidos deben necesariamente incluir:

- La valoración de los puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo y el sistema de promoción

- La identificación y el análisis de las diferencias retributivas, teniendo en cuenta, como mínimo, la información disponible respecto de los últimos tres años, relativa al análisis de la proporción de personas trabajadoras, desglosadas por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo; la información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier variación en las diferencias retributivas; las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; la proporción de personas trabajadoras que han recibido alguna mejora de retribución tras su reincorporación al puesto de trabajo en los supuestos de permiso de nacimiento y cuidado del menor, adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, si se produjo tal mejora en el grupo o la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso; la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- La elaboración por parte de la empresa de un plan de actuación para la corrección de cualquier desigualdad retributiva que no esté justificada sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, que deberá incluir un sistema de seguimiento de la implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos y de evaluación de eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas.

Es muy relevante el plazo que se deja a las empresas para corregir las desigualdades retributivas detectadas, ya que el plan debe incluir un cronograma que deberá asegurar que las diferencias detectadas se subsanen en un plazo razonable, que en ningún caso puede ser superior a seis meses.

Es también importante la nueva obligación de las empresas de poner esta auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal, así como de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva. El plan de actuación y el sistema de seguimiento de la implementación de mejoras y de evaluación de eficacia serán objeto de consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. De la misma manera, deberán determinarse de manera conjunta las razones de las diferencias retributivas detectadas, sin que la falta de acuerdo exima a la empresa de su obligación de elaborar la auditoría retributiva y justificar las diferencias identificadas, debiendo hacerse constar las discrepancias que, en su caso, se produzcan.

Los cambios en el RD 902/2020 no son los únicos que se producen en materia salarial; así, la nueva redacción del artículo 28 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores afirma el derecho de las personas trabajadoras a comunicar o revelar información sobre su propia retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, así como la nulidad de todas las cláusulas contractuales que les impidan la divulgación de información sobre su retribución.

En este mismo precepto ya se preveía que en empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo fuera superior al promedio de las del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario quedaba obligado a incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Ahora se establece un régimen especial para empresas de cien o más personas trabajadoras, para las que esta justificación deberá incluirse en el Registro cuando la diferencia entre promedios de uno u otro sexo sea de, al menos, el cinco por ciento.

También se incorpora la previsión de que cuando la información facilitada pueda permitir identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora esto no impedirá el derecho de información reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras, aunque sí se recuerdan las obligaciones de confidencialidad y de las demás garantías previstas en la normativa de protección de datos personales.

Dado que la nueva norma opera sobre una realidad ya bastante consolidada, con las empresas aplicando ya sus propios planes, registros retributivos y demás instrumentos, se ha tenido que prestar bastante atención al Derecho transitorio.

- Los cambios entran en vigor, con carácter general, al día siguiente de la publicación del RDL en el BOE; esto es, el 19 de noviembre de 2026

- Las auditorías retributivas incorporadas a los planes de igualdad vigentes a la fecha de su entrada en vigor deberán adaptarse a más tardar cuando concluyan su periodo de vigencia o cuando deban ser revisadas. Hasta que se produzca la adaptación, los instrumentos elaborados conforme a la normativa anterior conservarán su validez.

- El plazo para dar cumplimiento al deber de informar sobre la brecha retributiva de género se modaliza en función de la dimensión de la empresa, y será así:

- hasta el 8 de junio de 2027 para empresas de 150 o más personas trabajadoras.

- hasta el 8 de junio de 2031 para empresas de 50 a 149 personas trabajadoras.

- Se prevé un plazo especial para la remisión de información sobre brecha retributiva a la Comisión ad hoc, que se alarga hasta el 8 de junio de 2028.

Con independencia de que en Periscopios posteriores nos ocupemos de otros aspectos del RDL 39/2026, los indicados en éste sobre transparencia retributiva son suficientes para entender el desafío que la nueva regulación supone para las empresas. Éstas deberán gestionar nuevos espacios de colaboración con la representación legal de sus plantillas; garantizar el ejercicio de nuevos derechos para sus empleados; diseñar canales de comunicación con éstos y sus representantes.

Todos estos mandatos tienen el efecto añadido de complicar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de protección de datos, quedando éstas en una situación de inestable cumplimiento entre mandatos de distinto origen no siempre compatibles.

En realidad para adecuarse a la normativa hay que ir más allá de cumplir deberes concretos, sino que se debe afectar a la totalidad de las políticas retributivas de las organizaciones, poniendo a prueba a sus liderazgos. Habrá que adaptar no sólo retribuciones, sino también la arquitectura de puestos, la evaluación del desempeño y en general todos los instrumentos de gestión y motivación. Una política salarial inadecuada será un verdadero pasivo empresarial y afectará a la percepción que se tenga en el mercado, lo que a la vez condicionará la captación y la retención del talento. La transparencia va a suponer sacar a la luz muchos aspectos mejorables, por lo que debe ser percibida también como una oportunidad.



El contenido de este documento es para ofrecer información general, única y exclusivamente, y no debe sustituir a la consulta con asesores profesionales.

© 2026 PricewaterhouseCoopers, S.L. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la firma miembro española y, en ocasiones, puede referirse a la red de PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada e independiente. Consulta **www.pwc.com/structure** para obtener más detalles.