

DESCARGABLE • DIRECTIVA EUROPEA (UE) 2023/970

Transparencia retributiva (2026)

Guía práctica para empresas que ya cuentan con
un plan de igualdad

PLAZO INCUMPLIDO • PROYECTO DE RD DE
3 DE AGOSTO DE 2026 EN TRAMITACIÓN

Esta guía es para ti si...

Este descargable está pensado para empresas, cooperativas, entidades y administraciones con personal laboral que **ya tienen plan de igualdad** en vigor y necesitan saber cómo encaja la nueva **Directiva europea de transparencia retributiva** con el trabajo que ya tienen hecho.

P.D.: Y para que no te la cuelen: Lo que se ha anunciado es que se transpondrá con un Real Decreto. NO UNA LEY. Aún no, vamos.

Si todavía no tienes plan de igualdad o quieres entender primero las piezas (registro, VPT, auditoría), te recomendamos empezar por estas lecturas:

- **VPT, registro retributivo y auditoría: en qué se diferencian y por dónde empezar**
- **Auditoría retributiva: qué es, qué hay que hacer y por qué no es un Word de dos páginas**
- **Servicios de planes de igualdad de Egaleco**

ÍNDICE

- 01** Qué cambia (y qué no)
- 02** Las tres capas que añade la Directiva
- 03** Lo que ya estás haciendo bien
- 04** Lo que conviene revisar ahora
- 05** Lo que de verdad está en juego
- 06** Checklist: ¿está tu organización lista?
- 07** Sobre el umbral del 5%
- 08** Calendario: qué y cuándo
- 09** La vigilancia ya se está reforzando
- 10** Cómo te acompañamos
- 11** Para seguir profundizando...
- 12** Reserva una primera reunión técnica

Qué cambia (y qué no)

La Directiva europea 2023/970 no obliga a las empresas españolas a empezar de cero. España ya parte de una base sólida con el RD 902/2020.

LO QUE YA TENÍAMOS EN ESPAÑA

RD 902/2020 y art. 28 ET

- Registro retributivo obligatorio para todas las empresas
- Auditoría retributiva para empresas con plan de igualdad (50+ personas)
- Valoración de puestos de trabajo (VPT) específica de la empresa
- Derecho de información de la representación legal

LO QUE AÑADE LA DIRECTIVA

Directiva (UE) 2023/970

- Transparencia ex ante: información salarial al candidato/a
- Refuerzo del derecho de información de toda la plantilla
- *Reporting* periódico de brecha retributiva. La Directiva lo fija en 100+. El proyecto español lo baja a 50+ (empresas con plan de igualdad)
- Más exigencia sobre la arquitectura salarial: criterios objetivos y trazables

Las tres capas que añade la Directiva

Tres bloques de obligaciones que se suman a lo que ya pedía España.

01

Transparencia ex ante

Ojo: la Directiva no obliga a publicar el salario en cada oferta, sino que, antes de contratar, la persona candidata debe recibir información sobre la retribución inicial o la banda salarial del puesto. La empresa no puede preguntar por el historial salarial previo.

02

Derecho de información reforzado

Toda persona trabajadora podrá solicitar información sobre su nivel retributivo y sobre la media salarial, desagregada por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

03

Reporting de brecha

La Directiva crea por primera vez un marco común europeo de reporte periódico de brecha retributiva a la autoridad nacional designada. La obligación alcanza a empresas a partir de 100 personas. El proyecto español de agosto de 2026 propone extenderla a empresas de 50+ (las que ya elaboran plan de igualdad). La mayoría de los datos serán públicos y comparables entre empresas y sectores.



Lo que ya estás haciendo bien

Si tu plan de igualdad está en vigor, ya tienes recorrido buena parte del camino.

- ✓ Registro retributivo actualizado del último ejercicio.
- ✓ Auditoría retributiva como parte del diagnóstico del plan.
- ✓ Valoración de puestos de trabajo (VPT) específica de tu organización.
- ✓ Derecho de información canalizado a través de la representación legal.

Lo que viene ahora no sustituye nada de esto. Lo refuerza, lo ordena y, en algunos puntos, lo eleva.

Lo que conviene revisar ahora

Cuatro puntos donde la Directiva sube el listón sobre lo que ya hacíamos.

1 VPT específica, no copiada del convenio

El convenio establece grupos profesionales. La VPT valora puestos concretos de tu organización. Son cosas distintas.

2 Registro con agrupaciones de igual valor

Cuando hay auditoría, el registro no puede limitarse a la clasificación profesional: debe reflejar también las agrupaciones de trabajos de igual valor.

3 Criterios salariales documentados

Cómo se fijan salarios al entrar, cómo se decide la progresión y con qué lógica se asignan complementos, bonus e incentivos. El variable es de los focos donde más fácil aparece una brecha difícil de explicar. Todo trazable y defendible.

4 Procesos de selección sin historial salarial

Ya no se puede preguntar a la persona candidata cuánto cobraba antes. Hay que informar de la banda salarial del puesto.

Lo que de verdad está en juego

01 Carga de la prueba (art. 18)

Si no cumples las obligaciones de transparencia, en un conflicto te toca a ti demostrar que no discriminas, no a la persona trabajadora demostrar que sí. Sin VPT y criterios documentados, partes en desventaja.

02 Contratación pública (art. 24)

Cuando se transponga, una brecha superior al 5% sin justificar o el incumplimiento de la transparencia podrán ser motivo de exclusión de licitaciones y contratos públicos. Hoy todavía no es exigible en España, pero conviene ordenarlo con tiempo.

03 Vigilancia coordinada (agosto 2026)

Se ha publicado el convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Inspección de Trabajo para reforzar la vigilancia de la igualdad efectiva, incluida la discriminación retributiva. No crea obligaciones nuevas, pero refuerza el escrutinio: se planifican actuaciones conjuntas, se intercambia información y se canalizan denuncias por discriminación por razón de sexo. El control se está preparando antes incluso de que se apruebe el nuevo Real Decreto.

No es solo cumplir: es no quedarte fuera de un contrato ni acabar en una inspección por una diferencia que no supiste justificar a tiempo.

Checklist: ¿está tu organización lista?

Once preguntas para saber qué tienes y qué te falta antes de que llegue la transposición.

LO QUE YA DEBERÍAS TENER

- ☐ ¿Tienes tu plan de igualdad vigente y registrado en REGCON?
- ☐ ¿Está actualizado el registro retributivo del último ejercicio?
- ☐ ¿Tu VPT es específica de tu organización, no copiada del convenio?
- ☐ ¿La auditoría analiza y detalla todos los conceptos, no solo el total de salario base, complementos salariales y extrasalariales?
- ☐ ¿El registro incluye agrupaciones de trabajos de igual valor?

LO QUE AÑADE LA DIRECTIVA

- ☐ ¿Comunicas la banda salarial del puesto antes de contratar?
- ☐ ¿Has eliminado del proceso de selección la pregunta por el historial salarial?
- ☐ ¿Puedes responder a una solicitud individual de información retributiva en tiempo razonable?
- ☐ ¿Tus criterios de fijación y progresión salarial están documentados y son explicables?
- ☐ ¿Sabes cómo te afectaría el umbral del 5% si finalmente se transpone en España?
- ☐ ¿Tienes documentados y son explicables los criterios de tus complementos variables y bonus?

Si has marcado menos de 8 casillas, conviene revisar el encaje de tu plan con la Directiva. Así, cuando llegue la transposición, tu organización estará más preparada.

Sobre el umbral del 5%

Dos umbrales que, hoy por hoy, conviven.

RD 902/2020 · ART. 28 ET

25%

Cuando en una empresa de 50+ personas el promedio retributivo de un sexo supera al del otro en un 25% o más, la empresa debe justificar que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

DIRECTIVA (UE) 2023/970

5%

Si aparece una diferencia del 5% o más en una categoría que la empresa no justifique objetivamente y no se corrija en seis meses, se activa una evaluación retributiva conjunta con la representación legal.

El 25% sigue vigente en el RD 902/2020 y hay que cumplirlo hoy. El 5% pertenece a la Directiva y, en el proyecto de RD de 3 de agosto de 2026, todavía no se ha incorporado al ordenamiento español. Cómo se articulen finalmente ambos umbrales dependerá del texto definitivo del Real Decreto de transposición.

Calendario: qué y cuándo

Sin alarmismos. Pero sí con orden.

7 de junio de 2026

Fecha europea de transposición de la Directiva. España no llega a tiempo. Como suele ocurrir con las directivas laborales, incumple el plazo.

3 de agosto de 2026

Se publica un proyecto de Real Decreto que propone modificar el RD 902/2020 para incorporar parte de la Directiva. Sigue en tramitación, es una transposición parcial y todavía no está en vigor.

13 de agosto de 2026

Publicación en el BOE del convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Inspección de Trabajo para reforzar la vigilancia de la igualdad efectiva.

7 de junio de 2027

Primer reporting de brecha para empresas de 250+ (anual, año natural anterior) y de 150-249 (trienal, tres años anteriores).

7 de junio de 2031

Primer reporting para empresas de 50-149 personas (con la redacción actual del proyecto español).

Mientras tanto, lo razonable es revisar lo que ya tienes hecho: VPT, registro y auditoría. Ordenar antes de que llegue el nuevo RD.

La vigilancia ya se está reforzando

El BOE ha publicado el convenio entre el Instituto de las Mujeres y la Inspección de Trabajo al respecto.

01

Coordinación institucional

Por primera vez, el organismo estatal de igualdad y la Inspección de Trabajo firman un convenio expreso para vigilar juntos el cumplimiento de las obligaciones empresariales de igualdad, incluida la discriminación retributiva. Antes cada uno iba por su lado. Ahora comparten planificación, información y sectores prioritarios.

02

Denuncias canalizadas

Se crea un procedimiento para que las denuncias sobre discriminación por razón de sexo que reciba el Instituto de las Mujeres se canalicen a la Inspección de Trabajo. Eso significa: más puertas de entrada para las reclamaciones y menos margen para que se queden sin recorrido.

03

Sectores prioritarios

El convenio identifica expresamente los sectores muy feminizados y precarizados como foco de vigilancia especial. Si tu organización opera en uno de estos sectores, conviene revisar antes de que revisen.

El nuevo Real Decreto llegará cuando llegue. La vigilancia coordinada ya está aquí.

Cómo te acompañamos desde Egaleco

Empezamos por las dos preguntas que importan.

01 ¿Qué has hecho bien?

Revisamos contigo el trabajo de igualdad retributiva que ya tienes: plan, registro, VPT y auditoría. Identificamos las piezas que están bien construidas y dónde la Directiva ya no te pide más.

02 ¿Qué se mantiene y qué no?

Te decimos qué priorizar antes de que llegue la transposición: dónde reforzar la VPT, cómo conectar registro y auditoría, qué documentar para responder solicitudes individuales y cómo llegar con todo ordenado a la Comisión Negociadora.

Más sobre nuestro servicio de planes de igualdad en egaleco.coop/plan-de-igualdad



Para seguir leyendo

Recursos del Notebook de Egaleco para profundizar.

- [Auditoría retributiva: qué es, qué hay que hacer y por qué no es un Word de dos páginas](#)
- [VPT, registro retributivo y auditoría retributiva: en qué se diferencian y por dónde empezar](#)
- [Planes de igualdad ágiles y seguros: de obligación legal a herramienta de gobernanza](#)
- [10 bloqueos reales en la negociación del plan de igualdad y cómo resolverlos](#)
- [Servicio de planes de igualdad de Egaleco](#)

PRIMERA REUNIÓN TÉCNICA

¿Cómo encaja tu plan actual con la Directiva?

Reserva una primera reunión técnica con nuestro equipo. Revisamos contigo tu plan, registro, VPT y auditoría a la luz de la Directiva y salimos con una hoja de ruta sobre qué priorizar.

Solicita una primera reunión

hola@egaleco.coop

(+34) 623 346 933

egaleco.coop