REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES –MODIFICADO POR REAL DECRETO-LEY 39/2026, DE 17 DE NOVIEMBRE–

Rojo: texto anterior suprimido o sustituido.
Azul: texto nuevo o modificado.
Negro: texto que permanece sin cambios.

REDACCIÓN ANTERIOR	REDACCIÓN VIGENTE (En vigor el 19 de noviembre de 2026)
CAPÍTULO I **Disposiciones generales**	
Artículo 1. Objeto. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución **Española y de acuerdo con lo establecido en 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**	**Artículo 1. Objeto.** El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, **y reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres**, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución **Española**.

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 la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.	
Artículo 2. Ámbito de aplicación. Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
-	**Artículo 2 bis. Definiciones.** **A los efectos de este real decreto se entenderá por:** **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.**
CAPÍTULO II **Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**	
Artículo 3. Principio de transparencia retributiva. 1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado **a** los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras **y sobre sus diferentes elementos,** permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. 2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, **en su caso,** tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de	**Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.** 1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado **sobre** los diferentes aspectos **y conceptos** que determinan la retribución de las personas trabajadoras, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. 2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando**,** desempeñado un **mismo trabajo o**

igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.	trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima o sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.	3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los **siguientes** instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.
	4. Las empresas pondrán a disposición de su personal y de su representación legal, de manera comprensible y asegurando el fácil acceso, 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, en su caso, la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género, y la información se facilitará con arreglo a las siguientes reglas:
	a) Cuando dichos 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.
	b) Cuando dichos criterios 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. **c) Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán poner a disposición información sobre los criterios de progresión retributiva, de estar prevista su aplicación, y en los términos dispuestos, en su caso, en el convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo.** **d) La información prevista en este apartado 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.** **e) La información se facilitará en un formato accesible para las personas con discapacidad, atendiendo a sus necesidades específicas**.
Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. 1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.	**Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.** 1. 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 vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. **La igual retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se debe asegurar tomando en**

	consideración la retribución percibida, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, en los términos del artículo 2 bis.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:	2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. **A tal efecto, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:**
a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.	a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.	b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.	c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que	d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los

sean relevantes en el desempeño de la actividad.	anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad**, y, en todo caso, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad exigibles.**
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad **a que se refiere** el apartado siguiente **en relación con el puesto de trabajo que valoran**.	3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad **establecidas en** el apartado siguiente.
4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.	4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad **y neutralidad con respecto al género**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAPÍTULO III Los instrumentos de transparencia retributiva Sección 1.ª Registro retributivo	
Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo. 1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. 2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución,	**Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.** 1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 **del texto refundido de la Ley** del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. 2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 **del texto refundido de la Ley** del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido**, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo,** por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel **retributivo**, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la

incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.	retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa **no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar** se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.	3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, **teniendo derecho aquellas** a conocer **el** contenido íntegro **del mismo**.	En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro**, en los términos del párrafo anterior,** se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, **independientemente del derecho de esta última** a conocer **su** contenido íntegro.
4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.	4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.
5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en **las páginas web** oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.	5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en **los portales de internet** oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.
6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser	6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser

consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.	consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4. **7. El registro retributivo, así como la documentación y los datos que sirvan de soporte a su elaboración, deberán conservarse por la empresa durante un plazo de cuatro años.**
Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones **de los trabajos** de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la	**Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.** Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas **de las retribuciones** de las agrupaciones **de los puestos de trabajo iguales o** de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional **o niveles retributivos, tanto en cómputo anual como por hora de trabajo, en su caso** desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 **del texto refundido de la Ley** del Estatuto de los

mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.	Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento **o en un cinco por ciento en empresas de cien o más personas trabajadoras**.
Sección 2.ª Auditoría retributiva	
Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva. 1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. 2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.	**Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.** 1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. 2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva. 1. La auditoría retributiva **implica las siguientes obligaciones para la empresa:** **a) Realización del** diagnóstico de la situación retributiva **en la empresa. El diagnóstico requiere:** **1.º La evaluación** de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, **tanto con** relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.	**Artículo 8. Auditoría retributiva.** 1. La auditoría retributiva **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. Ello requerirá**: **a) La valoración** de los puestos de trabajo**,** teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, **en** relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

	b) La identificación y el análisis de las diferencias retributivas. Para ello se tendrá en cuenta, como mínimo, la información disponible respecto de los últimos tres años, relativa a:
	1.º El análisis de la proporción de personas trabajadoras, desglosadas por sexo, en cada grupo, categoría profesional o nivel retributivo.
	2.º La información contenida en el registro retributivo, así como sobre cualquier variación en las diferencias retributivas.
	3.º Las razones, si las hay, de tales diferencias, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Las razones se determinarán de forma conjunta entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. La falta de acuerdo no eximirá 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.
	4.º 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.
2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que	**5.º** La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades

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. **b) Establecimiento** de un plan de actuación para la corrección de **las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación **deberá contener** un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.	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. **c) 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,** con determinación de objetivos, actuaciones concretas, persona o personas responsables de su implantación y seguimiento y cronograma, **de tal forma que estas diferencias se subsanen en un plazo razonable, que en ningún caso puede ser superior a seis meses**. El plan de actuación **también incorporará** 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. 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.** **2. La empresa pondrá la auditoría retributiva a disposición de las personas trabajadoras y de su representación legal. De igual forma, la empresa pondrá a disposición y notificará su realización a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.**

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.	**3.** A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y**,** de manera específica**,** los criterios descritos en el artículo 4.
Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva	
Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán **asegurarse de** que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.	**Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.** De acuerdo con lo previsto en los artículos 22.3 **y 85 del texto refundido de la Ley** del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deberán **asegurar** que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales **y, en su caso, retributivos, 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**,** en los términos establecidos en el artículo 4.
-	**Sección 4.ª Derecho a la información de las personas trabajadoras**

-	**Artículo 10. Derecho a la información.** **1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar y a 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. Dicha retribución se facilitará desglosada por complementos, indicando por separado el salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales percibidos.** **2. La solicitud podrá formularse, una vez al año o cuando se produzcan cambios que lo justifiquen, directamente por la persona trabajadora, así como a través de la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a través de Instituto de las Mujeres.** **Si la información recibida es inexacta o se encuentra incompleta, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud de aclaración.** **3. Las empresas informarán, al menos una vez al año, a todo su personal del derecho a solicitar y recibir la información prevista en este artículo, así como del procedimiento para el ejercicio de dicho derecho.**

	4. La empresa deberá facilitar la información, aclaraciones o detalles solicitados por escrito dentro de un plazo razonable y, en todo caso, en los dos meses siguientes a la fecha de la recepción de la primera solicitud formulada por la persona trabajadora, independientemente de que se realice a través de su representación legal o del instituto de las Mujeres. Se utilizará un formato que sea accesible para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas. **5. La empresa podrá exigir a las personas trabajadoras que obtengan, con arreglo a este real decreto, información distinta de la relativa a su propia persona que esta información sea utilizada exclusivamente para fines relacionados con el ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva. En todo caso, el acceso, tratamiento, conservación, utilización y eventual comunicación de dicha información deberán realizarse de conformidad con las garantías y medidas previstas en el artículo 15.** **6. Este derecho podrá ser ejercido también por quienes hubieran dejado de prestar servicios en la empresa, respecto del período en que hubieran estado vinculados a ella, siempre que la solicitud se formule en el plazo de un año desde la fecha del cese.**
-	**Artículo 11. Información sobre la brecha retributiva de género.** **1. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras deberán facilitar a la Comisión para el seguimiento de la transparencia**

	retributiva, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, la siguiente información: **a) la brecha retributiva de género;** **b) la brecha retributiva de género en los complementos salariales;** **c) la brecha retributiva de género mediana;** **d) la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales;** **e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales;** **f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;** **g) la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor, desglosada en los conceptos retributivos del artículo 5.2 o, cuando proceda, del artículo 6.a).** **2. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a las metodologías utilizadas para la elaboración de la información prevista en el apartado 1.** **3. La información anterior se facilitará anualmente, respecto del año natural anterior, en las empresas con 250 o más personas trabajadoras; o cada tres años, respecto de los tres años anteriores, en**

	las empresas de entre 50 y 249 personas trabajadoras. 4. Las empresas facilitarán la información a que se refiere la letra g) del apartado 1 a todas las personas trabajadoras y a su representación legal. 5. Las empresas incluidas en el apartado 1, cuando sean requeridas, pondrán a disposición de la plantilla y de la representación legal de las personas trabajadoras, en un plazo máximo de dos meses: a) La información a que se refiere la letra g) del apartado 1, correspondiente a los cuatro años anteriores. b) Las aclaraciones o información complementaria que fuese necesaria sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las explicaciones relativas a las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, así como las metodologías empleadas por la empresa para la obtención de la información del apartado 1. 6. Cuando, a partir de la información prevista en este artículo o de las aclaraciones solicitadas respecto de los datos facilitados, se constate la existencia de diferencias retributivas de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, la empresa deberá corregirlas en un plazo razonable, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses, mediante la aplicación o, cuando resulte necesario, la actualización del plan de actuación previsto en el artículo 8. La adopción y ejecución de las medidas correctoras se realizará en cooperación con la representación legal de

	las personas trabajadoras.
CAPÍTULO IV **Tutela administrativa y judicial**	**CAPÍTULO IV** **Tutela administrativa y judicial y protección de datos**
Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial. 1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma. 2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.	**Artículo 12. Alcance de la tutela administrativa y judicial.** 1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma. 2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.
Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo	**Artículo 13. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo**

parcial. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.	**parcial.** Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo. En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.
-	**Artículo 14. Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.** **1. Se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial, de carácter tripartito, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Trabajo, para la participación institucional, coordinación y seguimiento en materia de transparencia retributiva.** **2. La Comisión estará integrada por:**

	a) La persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo, que ejercerá la presidencia. b) La persona titular del Instituto de las Mujeres, que ejercerá la vicepresidencia primera. c) La persona titular de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, que ejercerá la vicepresidencia segunda. d) Cuatro vocalías, ocupadas por personas con rango mínimo de subdirector general o asimilado: 1.º Dos en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Trabajo. 2.º Una en representación del Instituto de las Mujeres, a propuesta de la persona titular del Instituto de las Mujeres. 3.º Una en representación del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Justicia. e) Dos vocalías en representación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal. f) Dos vocalías en representación de las organizaciones

	empresariales más representativas a nivel estatal. **g) La persona titular de la Secretaría de la Comisión, designada por la Presidencia de entre los vocales en representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.** **3. La Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva tendrá las siguientes funciones:** **a) Sensibilizar a empresas, entidades públicas y privadas, interlocutores sociales y ciudadanía en general, sobre el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva, y sobre el derecho a la transparencia retributiva, teniendo en consideración la discriminación interseccional.** **b) Analizar las causas de la brecha retributiva de género y poner a disposición instrumentos que empleen sistemas analíticos y que faciliten la evaluación de las desigualdades retributivas.** **c) Recopilar y analizar los datos facilitados por las empresas conforme a lo previsto en el artículo 11.1 y publicar los datos a los que se refiere el artículo 11.1., letras a) a f), en un formato de fácil acceso y en términos que permitan la comparación entre empresas, sectores y territorios, manteniéndolos accesibles durante, al menos, cuatro años.** **d) Recabar los informes de la auditoría retributiva puestos a disposición por parte de las empresas, de conformidad con el**

	artículo 8.2. e) Compilar datos sobre el número y tipología de reclamaciones en materia de discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales. f) Prestar asistencia en el ejercicio del derecho de información reconocido en el artículo 10. g) Facilitar a la Comisión Europea, cada dos años, los datos a los que se refieren las letras c), d) y e) de este apartado. h) Cooperar con el resto de las administraciones y autoridades competentes en el desempeño de sus funciones, así como recabar de aquellas la colaboración necesaria. i) Cualesquiera otras funciones que normativamente se le atribuyan. 4. Las disposiciones que desarrollen el funcionamiento de la Comisión deberán respetar las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en el título preliminar del capítulo II de la sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. 5. La Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva desarrollará sus funciones sin perjuicio de las competencias

	atribuidas al Instituto de las Mujeres.
	Artículo 15. Tratamiento de datos. El tratamiento de los datos registrados o almacenados en virtud de este real decreto 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. En particular, las empresas y la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, en el ámbito de sus respectivas competencias y respecto de los tratamientos de datos que lleven a cabo, en aplicación de este real decreto, deberán 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. Asimismo, deberán implantarse 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.
DISPOSICIONES ADICIONALES	

Disposición adicional primera. Participación institucional. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo. Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.	**Disposición adicional primera. Participación institucional.** El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo. Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.
Disposición adicional segunda. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial. Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las	**Disposición adicional segunda. Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.** Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las

organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.	organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.	**Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.** El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.
Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.	**Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.** Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.
–	**Disposición adicional quinta. Ausencia de incremento de gasto**

	público. **La creación de la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva no supondrá incremento del gasto público, y su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en los Departamentos que la integran.**
–	**Disposición adicional sexta. Medidas de acompañamiento para las pequeñas y medianas empresas.** **1. Con el fin de facilitar la adaptación de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, a las obligaciones establecidas en este real decreto, el ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres prestarán apoyo en forma de medidas de acompañamiento consistentes, entre otras, en la prestación de información, formación y apoyo técnicos para las empresas.** **2. En particular, el Ministerio de Trabajo y Economía Social promoverá, en el marco del Sistema de Formación para el trabajo y de conformidad con su normativa reguladora, actuaciones de asistencia técnica y formación especializadas dirigidas, entre otros destinatarios, a las empresas, a las personas que ejerzan funciones de dirección o gestión de recursos humanos, a las personas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos y a las organizaciones empresariales y sindicales.** **A estos efectos, podrán desarrollarse 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 (FUNDAE), orientadas a la correcta aplicación de las obligaciones derivadas de este real decreto, en especial en materia de registro retributivo, valoración de puestos de trabajo, auditoría retributiva, información retributiva y demás instrumentos de transparencia retributiva.
–	**Disposición adicional séptima. Remisión anual de datos estadísticos a la Comisión Europea.** **El Instituto Nacional de Estadística facilitará anualmente a la Comisión (Eurostat) datos nacionales actualizados, sin ajustar, para el cálculo de la brecha retributiva de género. Esas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico, jornada laboral (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública o privada) y edad, y se calcularán con una periodicidad anual.**
DISPOSICONES TRANSITORIAS	
Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición	**Disposición transitoria primera. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.** La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición

transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.	transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
–	**Disposición transitoria segunda. Remisión de determinadas informaciones.** **1. La obligación de información sobre la brecha retributiva de género establecida en el artículo 11 se realizará, por primera vez:** **a) Antes del 8 de junio de 2027, respecto de las empresas que ocupen a 150 personas trabajadoras o más.** **b) Antes del 8 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.** **2. La remisión de información prevista en el artículo 14.3.g) se llevará a cabo por primera vez antes del 8 de junio de 2028.** **3. Los datos a que se refiere la disposición adicional séptima se transmitirán a partir del 31 de enero de 2028 para el año de referencia 2026**.
DISPOSICONES FINALES	
Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de	**Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos**

trabajo. 1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. 2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.	**de trabajo.** 1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. 2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.
Disposición final segunda. Título competencial. Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.	**Disposición final segunda. Título competencial.** Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.
Disposición final tercera. Habilitación normativa. Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en	**Disposición final tercera. Habilitación normativa.** Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en

el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.	el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.
Disposición final cuarta. Entrada en vigor. El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».	**Disposición final cuarta. Entrada en vigor.** El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».