

7 junio 2026

Directiva de Transparencia Salarial 2023/970

Todo lo que tu empresa necesita saber sobre la nueva normativa europea de igualdad retributiva y transparencia salarial.

01 Obligaciones en Procesos de Selección



Bandas Salariales

Toda oferta de empleo deberá incluir el salario inicial o la horquilla salarial antes de la entrevista.



Sin Historial Salarial

Prohibido preguntar a los candidatos cuánto ganan actualmente o cuánto ganaban antes.



Lenguaje Neutro

Los títulos de puestos y descripciones deberán redactarse en lenguaje neutro en cuanto al género.

02 Nuevos Derechos del Trabajador

INFORMACIÓN

Derecho de Información

Solicitar información escrita sobre su nivel retributivo y los promedios salariales desglosados por sexo de su misma categoría.

TRANSPARENCIA

Sin Cláusulas de Secreto

Prohibidas las cláusulas contractuales que impidan a los empleados compartir información sobre su salario.

ACCESO

Criterios Transparentes

Acceso a los criterios objetivos utilizados para determinar retribución, niveles y progresión salarial.

PROTECCIÓN

Carga de Prueba Invertida

En caso de reclamación, será la empresa (no el trabajador) quien deba demostrar la no discriminación.

03 Calendario de Reporte de Brecha Salarial

PLANTILLA	FRECUENCIA	FECHA LÍMITE
≥ 250 trabajadores	Anual	7 junio 2027
150 – 249 trabajadores	Cada 3 años	7 junio 2027
100 – 149 trabajadores	Cada 3 años	7 junio 2031
< 100 trabajadores	Voluntario	—



Umbral crítico: brecha ≥ 5%

Si se detecta una diferencia salarial entre hombres y mujeres $\geq 5\%$ sin justificación objetiva, la empresa debe realizar una **evaluación retributiva conjunta** con los representantes de los trabajadores y **corregirla en un máximo de 6 meses**.

04 Consecuencias del Incumplimiento



Multas y sanciones

Régimen sancionador efectivo, proporcionado y disuasorio



Agravamiento por reincidencia

Sanciones más severas en infracciones reiteradas



Exclusión de licitaciones

Posible exclusión de contratos y concesiones públicas



Indemnizaciones completas

Incluyen atrasos, primas, pagos en especie y otros beneficios

05 Plan de Acción: Prepárate Ya

1

Diagnóstico retributivo completo

Identificar brechas brutas y ajustadas con datos del último ejercicio disponible.

2

Revisar valoración de puestos

Asegurar criterios objetivos y neutros respecto al género.

3

Adaptar procesos de selección

Incluir bandas salariales en ofertas y eliminar preguntas sobre historial retributivo.

4

Sistemas de datos de RRHH

Preparar los sistemas para recopilar, tratar y reportar los datos requeridos.

5

Formación en igualdad salarial

Formar a equipos de RRHH, mandos intermedios y dirección en igualdad y sesgos salariales.

6

Comunicación interna

Informar a la plantilla sobre sus nuevos derechos.

7

Protocolo brecha > 5%

Establecer protocolos de evaluación conjunta con la representación legal.

La Directiva 2023/970 representa un **cambio de paradigma** en la gestión retributiva. Las empresas que adopten una actitud proactiva no solo cumplirán con la normativa, sino que fortalecerán su reputación como empleadores responsables.