



**¿Estás preparado para cumplir las nuevas exigencias sobre transparencia retributiva de la Directiva Europea 2023/970? Desde junio de 2026, la información retributiva deja de ser patrimonio exclusivo de RR.HH. y de los CEOs**

¿Te suena que los salarios, los niveles profesionales y los criterios de progresión son un secreto guardado a cal y canto en una carpeta del departamento de RR.HH. o en la mesa del Consejero Delegado? Pues la Directiva (UE) 2023/970 viene a decir precisamente lo contrario: transparencia por delante. La UE exige, a partir de junio de 2026, compartir políticas y datos, justificar diferencias y construir mecanismos reales de reparación de diferencias. (Directiva: texto oficial).

España ya cuenta con normas exigentes en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, básicamente Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes en materia de igualdad, Estatuto de los Trabajadores y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. La nueva Directiva 2023/970 (en adelante la Directiva) introduce importantes ampliaciones y matices que obligarán a adaptar y completar la regulación y la práctica empresarial.

Septiembre de 2025

## 1. ¿Cuándo se aplican los cambios en España?

La fecha límite de transposición de esta Directiva al derecho interno de cada país es el 7 de junio de 2025, de modo que, bien por transposición o bien por aplicación directa, todas las nuevas obligaciones que no requieran de un mayor grado de concreción para su cumplimiento entrarán en vigor, a más tardar, el próximo día 7 de junio de 2026, es decir dentro de 9 meses.

## 2. ¿Qué cambia, a más tardar, desde el 7 de junio de 2026?

Algunas de las nuevas obligaciones que establece la Directiva, al ser suficientemente precisas, serán de obligado cumplimiento para las empresas desde el 7 de junio de 2026, aunque no se transponga la Directiva:

### 1. Obligaciones de transparencia previas al empleo

- Las ofertas deben incluir el salario inicial o una banda salarial (o la metodología para calcularlo). Esto impone que las empresas publiquen rangos que hasta ahora casi ninguna muestra.
- Prohibición de recabar el historial retributivo del candidato. Las empresas no podrán solicitar ni usar la retribución previa del candidato para fijar la oferta retributiva.

### 2. Obligaciones de transparencia sobre la política de fijación de retribuciones y progresión

- Las empresas deberán acordar con los representantes de los trabajadores, de existir, los criterios objetivos y neutros que permitan evaluar el valor del trabajo y definir los puestos de igual valor.
- Las empresas deben publicar/poner a disposición de sus personas trabajadoras los criterios objetivos y neutros que usan para fijar las retribuciones, los niveles retributivos y la progresión retributiva.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a pedir y recibir información por escrito sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.
- Los empleadores informarán anualmente a todas las personas trabajadoras de su derecho a recibir la información a que se refiere el apartado anterior y de los pasos que debe seguir la persona trabajadora para ejercer ese derecho.

3. La **obligación de justificar diferencias salariales entre sexos se reduce del 25% actual al 5%** y se computa por categorías, actualmente en España se computa en el conjunto de todas las personas trabajadoras.

### 3. ¿Qué cambia cuando se trasponga la Directiva?

Otras obligaciones nuevas, sin embargo, necesitarán de una mayor concreción en la norma de transposición para su efectiva aplicación. Lo razonable es que la transposición no se demore demasiado ya que, si así ocurre, la UE podría abrir un expediente sancionador a España y si una persona trabajadora sufre un perjuicio por ello podría solicitar la responsabilidad patrimonial del Estado. Las nuevas obligaciones una vez se produzca la transposición son las siguientes:

1. Reportes obligatorios sobre brechas salariales y detalle por componentes
  - Las empresas deberán facilitar información exhaustiva sobre brecha salarial con el detalle que se refleja en el artículo 9.1 de la Directiva (básicamente el Registro Retributivo actual más información por cuartiles estadísticos) al Organismo de seguimiento en materia de igualdad, a todas las personas trabajadoras y a sus representantes. En función del volumen de plantilla de la empresa, la fecha en la que entre en vigor esta obligación es diferente:
    - ✓ plantilla igual o superior a 250 personas trabajadoras: a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año
    - ✓ plantilla comprendida entre 150 y 249 personas trabajadoras: a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años
    - ✓ plantilla comprendida entre 100 y 149 personas trabajadoras: a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años

El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores
2. Obligación de realizar una evaluación retributiva conjunta, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contenga medidas concretas para reducir la brecha cuando: haya alguna diferencia superior al 5%, la misma no este justificada y no se haya reducido en un plazo de 6 meses.

### 4. ¿Qué ocurre si no cumplo?

Las consecuencias del incumplimiento son múltiples y variadas:

1. Sanciones hasta 225.000€ en supuestos de discriminación salarial o incumplimiento de obligaciones en materia de igualdad incumpliendo manifiestamente los términos legalmente establecidos.
2. Se refuerza la inversión de la carga de la prueba: si la persona trabajadora presenta hechos que hacen presumir discriminación retributiva, corresponderá al empleador probar lo contrario.
3. Más protección para quienes reclamen (personas trabajadoras, representantes) frente a despidos o represalias por denunciar desigualdades.

4. La persona trabajadora que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tendrá derecho a una indemnización que deberá incluir la recuperación íntegra de los atrasos, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier otro perjuicio, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora.
5. Impacto en contratación pública: posibilidad de ser excluido de una licitación pública por vulnerar obligaciones de transparencia o por mantener una brecha >5% no justificada. No sólo por no disponer del Plan de Igualdad, como ocurre en la actualidad.
6. Daño reputacional. No lo desarrollamos porque resulta muy evidente para todos los stakeholders: clientes, personas trabajadoras, accionistas, sociedad, ...

Además, hay que tener en cuenta que se contemplan una gran variedad de medidas de vigilancia, seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de igualdad, entre las que destacan:

1. Cada Estado miembro designará un organismo para el seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la Directiva.
2. Se potencia la cooperación entre inspecciones, órganos de igualdad y otras autoridades; y se prevé que los estados faciliten recursos a los organismos encargados.
3. La Directiva reconoce la posibilidad de discriminaciones superpuestas (género y origen, discapacidad, edad) y encomienda analizar impactos interseccionales.
4. Estados miembros deben facilitar información anual a Eurostat y preparar estadísticas desagregadas (plazos para remisión: por ejemplo, datos para 2026 a remitir desde enero de 2028).

## 5. ¿Qué hago para asegurar el cumplimiento de la Directiva en mi organización?

1. Auditoría legal y gap análisis de la situación actual vs obligaciones legales y nuevas obligaciones derivadas de la Directiva, teniendo en cuenta:
  - obligaciones inmediatas y a partir de la transposición,
  - dimensión de la empresa,
  - en el caso de empresas multinacionales, la situación en cada país de la UE
  - vigencia de Plan de Igualdad y la Auditoría Retributiva actualmente existentes
2. Plan de acción para implantar hasta 7 de junio de 2026 las novedades de implantación inmediata que incluya:
  - Revisión y documentación de políticas internas que sea necesario elaborar y/o revisar, fundamentalmente las políticas de staffing/selección y de remuneración/compensación

- Crear o actualizar canales internos de reclamación y garantizar protección contra represalias.
- Formación a directivos y participantes en los procesos de selección y retribución/compensación
- Acordar con los representantes de los trabajadores, de existir, los criterios objetivos y neutros que permitan evaluar el valor del trabajo y definir los puestos de igual valor.
- Definir los criterios y procedimientos para dar cumplimiento a los derechos de información de las personas trabajadoras (nivel retributivo individual, niveles retributivos medios desglosados por sexo para las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo y comunicación anual a todas las personas trabajadoras de su derecho a recibir la información anterior y de los pasos que debe seguir).

**3. Plan de acción a medio plazo para implantar obligaciones a partir de la trasposición:**

- Identificar, en el Registro Retributivo actual posibles diferencias superiores al 5%
- Ir anticipando justificaciones de diferencias superiores al 5% y posibles planes de acción para reducirlas
- Ir anticipando, en función de la fecha de entrada en vigor de las nuevas exigencias del Registro Retributivo:
  - ✓ la elaboración del mismo con las nuevas exigencias y
  - ✓ el procedimiento para que el equipo de dirección del empleador confirme la exactitud de la información, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

**4. Acciones de comunicación interna y externa para poner en valor el alineamiento de la organización con las nuevas exigencias de Transparencia retributiva**

## **6. A modo de conclusión**

La Directiva 2023/970 es una invitación (algo tajante, la verdad) a abrir las cortinas de las retribuciones en las organizaciones. Eso obliga a las empresas a profesionalizar la forma en que fijan y justifican retribuciones y otorga a las personas trabajadoras una facultad/derecho/poder real para preguntar y exigir explicaciones. Si estás en RR.HH., legal o dirección: piensa en 2026 como el año en que la transparencia retributiva deja de ser una buena intención para convertirse en práctica diaria. Las empresas que se anticipen no sólo evitarán sanciones, ganarán confianza, reputación y atraerán talento. Y si eres persona trabajadora prepárate para, por fin, poder comparar con datos reales y poder pedir explicaciones.

**Juan Riquelme**

Of Counsel de Derecho Laboral

[juan.riquelme@forvismazars.com](mailto:juan.riquelme@forvismazars.com)

