

# CLAVES JURÍDICAS Y PRÁCTICAS

Transparencia retributiva

Abril 2026



CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# Introducción y objetivos

La **transparencia retributiva** es uno de **los pilares de la nueva Directiva (UE) 2023/970**, cuyo objetivo principal es garantizar **la igualdad salarial entre mujeres y hombres**, reforzando el principio de “**igual retribución por trabajo de igual valor**”.

Esta normativa representa un cambio significativo para las empresas, ya que introduce nuevas obligaciones en materia de información salarial, procesos de selección y control de brechas retributivas.

## Objetivos clave:

- Comprender el contenido y alcance de la Directiva 2023/970 sobre transparencia retributiva.
- Identificar las nuevas obligaciones legales para las empresas.
- Conectar el nuevo marco europeo con normativa española vigente (Estatuto de los Trabajadores y RD 902/2020).
- Anticipar los pasos claves para cumplir con la normativa antes de junio de 2026, sobre la Consulta Pública lanzada.
- Dotar la empresa de una hoja de ruta práctica que permita avanzar desde ya en el cumplimiento de estas exigencias.

# Contexto y fundamento de la directiva 2023/970





## ¿Por qué se aprueba esta norma?

### Contexto y fundamento de la directiva 2023/970

-La **Directiva (UE) 2023/970**, también conocida como la Directiva de transparencia salarial, se aprobó para reforzar la aplicación del **principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor**.

-Su **objetivo principal** es reducir la brecha salarial de género a través de la **transparencia salarial** y mecanismos que faciliten su cumplimiento.

-Aunque este principio está reconocido desde 1957 en el Derecho de la UE, su implementación ha sido limitada.

-La Directiva responde a esta necesidad dotando de **herramientas vinculantes** a las personas trabajadoras y obligaciones concretas a las empresas.



# ¿Por qué se aprueba esta norma?

Contexto y fundamento de la directiva 2023/970

## RAZONES PARA SU APROBACIÓN

### **-Brecha salarial de género persistente:**

A pesar de los avances, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad en la Unión Europea, lo que significa que las mujeres tienden a ganar menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

### **Insuficiencia de medidas anteriores:**

La Directiva 2006/54/CE, que ya abordaba la igualdad salarial, no había logrado eliminar completamente la brecha salarial, lo que motivó la necesidad de medidas más ambiciosas.

### **Transparencia como herramienta clave:**

La transparencia salarial se considera una herramienta fundamental para identificar y abordar las desigualdades salariales, permitiendo a los empleados conocer sus salarios y compararlos con los de sus colegas.

### **Obligaciones más claras para las empresas:**

La directiva establece obligaciones específicas para las empresas en cuanto a la información salarial que deben proporcionar, tanto a los empleados como a las autoridades.

### **Mecanismos de cumplimiento y sanciones:**

La directiva incluye mecanismos para garantizar el cumplimiento de la normativa, incluyendo sanciones para las empresas que incumplan con las obligaciones de transparencia salarial.



# Brecha salarial de género y desigualdad estructural

Contexto y fundamento de la directiva 2023/970

## **BRECHA SALARIAL**

Diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos de trabajadores de sexo masculino y femenino.

## **PRINCIPALES CAUSAS**

- Discriminación en el lugar de trabajo.
- Sectores y empleos diferentes. Trabajos peor remunerados.
- Prácticas laborales y sistemas salariales.
- La infravaloración en el trabajo y las capacidades de las mujeres.
- Escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo en las empresas. Techo de cristal.
- Tradiciones y roles de género.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Contexto y fundamento de la directiva 2023/970

### **OBJETIVO GENERAL DE LA UNIÓN EUROPEA:**

Eliminar la brecha salarial de género en los Estados miembros mediante **medidas vinculantes de transparencia retributiva**, que permitan detectar, prevenir y corregir desigualdades salariales injustificadas.

### **OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA DIRECTIVA**

- Garantizar el derecho a la información retributiva, tanto individual como colectiva.
- Obligar a las empresas a justificar sus diferencias salariales por sexo.
- Exigir auditorías retributivas periódicas, en función del tamaño de la plantilla.
- Reforzar la inversión de la carga de la prueba en caso de discriminación salarial.
- Reconocer el derecho a indemnización para las personas trabajadoras afectadas.

Según un informe de la Confederación Europea de Sindicatos, la brecha salarial de género no va a desaparecer en España hasta el año 2046



Objetivos de la directiva y  
plazo de transposición

Contexto y fundamento de la directiva 2023/970

**MARCO TEMPORAL OBLIGATORIO:**

Los Estados miembros deben transponer la Directiva al ordenamiento jurídico nacional antes del **7 de junio de 2026**.

**JUNIO 2026**

L	M	X	J	V	S	D
			7	8	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

- Recomendamos que las empresas comiencen a **analizar su estructura retributiva con antelación** para cumplir las nuevas exigencias antes de 2026.
- Se recomienda revisar y ajustar los sistemas retributivos actuales.
- Las medidas afectarán especialmente a las empresas de **100 o más personas trabajadoras**, con obligaciones crecientes según el tamaño.

Objetivos de la directiva y  
plazo de transposición



# Nuevas obligaciones para las empresas



# Transparencia en el acceso al empleo

## Nuevas obligaciones para las empresas

- 1 Una de las innovaciones más destacadas de la directiva es la obligación de las empresas de **proporcionar información sobre la retribución o la banda retributiva inicial** al solicitante de empleo.

Esta información debe incluir las disposiciones del convenio colectivo que afecten a la retribución inicial.
- 2 Además, las empresas **no podrán preguntar a los candidatos sobre su historial retributivo** durante el proceso de selección, práctica común hasta ahora.



## Nuevas obligaciones para las empresas

- Una vez ocupen el puesto, las personas trabajadoras (tanto directamente como a través de su RLPT) tendrán derecho a pedir a sus empleadores información sobre:

**1. Los niveles retributivos medios**, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor

**2. Los criterios utilizados para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva**, que deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

- **Respuesta en un Plazo** razonable, máximo de 2 meses.

- Los empleadores **informarán anualmente** a todos los trabajadores de su **derecho a recibir la información**.

- **No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución** a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución.



# Reporte periódico de brecha

Nuevas obligaciones para las empresas

**Las empresas de 100 o más personas trabajadoras están obligadas a facilitar a toda su plantilla y a la RLPT la siguiente información:**

- Brecha salarial de género (salario total por hora o anual, según defina la norma nacional).
- Brecha en componentes complementarios o variables.
- Brecha mediana de género.
- Brecha mediana en componentes complementarios o variables.
- Proporción de mujeres y de hombres que perciben complementos/variables.
- Proporción de mujeres y de hombres en cada cuartil de la banda retributiva.
- Brecha salarial por categorías de trabajadores, desglosada en salario/sueldo base y en complementos/variables.

**100 o + personas trabajadoras**

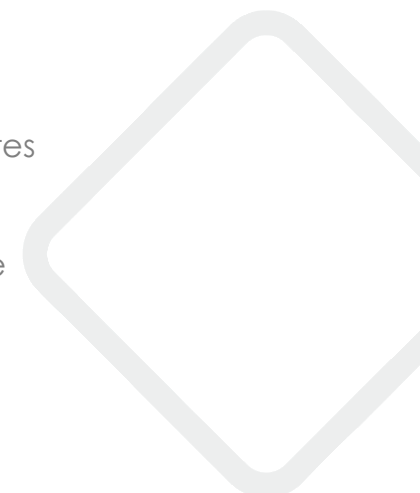


# Reporte periódico de brecha

Tamaño de empresa	Primera entrega	Periodicidad	Alcance del reporte
250+	7 junio 2027	Anual	Contenido mínimo del año natural anterior
150–249	7 junio 2027	Cada 3 años	Contenido mínimo del año natural anterior
100–149	7 junio 2031	Cada 3 años	Contenido mínimo del año natural anterior
<100	Voluntario (el Estado miembro puede exigirlo)	—	Según derecho nacional

# Reporte periódico de brecha

- **Confirmación de la dirección:** el equipo directivo de la empresa debe confirmar la exactitud de los datos previa consulta a la representación de las personas trabajadoras; quien tendrá acceso a las metodologías usadas.
- **Envío a la autoridad:** los datos se comunicarán a la autoridad designada (pendiente Estado miembro) que recopila/publica la información.
- **Publicidad empresarial:** el empleador puede publicar en su web o por otros medios.
- **Compilación por la Administración:** el Estado puede recopilar esta información de las empresas a partir de fuentes administrativas (p. ej., fiscales/seguridad social) y hacerlos públicos.
- **Acceso interno y a autoridades:** la empresa facilita la información a toda la plantilla y a sus representantes; y, de oficio, a la Inspección de Trabajo y al organismo de igualdad.
- Debe poder facilitar, si están disponibles, los datos de **hasta los 4 años previos.**





# Evaluación retributiva conjunta

## ¿Qué es?

Proceso formal, realizado por la empresa junto con la RLPT, para analizar y corregir diferencias retributivas no justificadas en una misma categoría o en trabajos de igual valor = Auditoría retributiva

## ¿Cuándo es obligatoria?

 Cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

- Se activa si el informe de brecha detecta una **diferencia media  $\geq 5\%$**  en una categoría/puesto.
- La **brecha no puede justificarse** con criterios objetivos y neutros.
- **No se corrige en 6 meses** desde la detección.

## ¿Para quién es obligatoria?

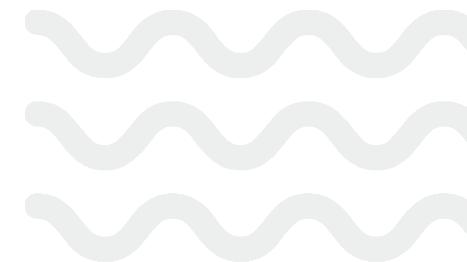
Para los empleadores obligados a reportar conforme al art. 9 ( $\geq 100$  personas trabajadoras) cuando se den los supuestos anteriores.

## ¿Quién interviene?

Empresa (dirección/HR/compensación).  
Representación legal de las personas trabajadoras.

## ¿Contenido mínimo?

- Diagnóstico: estructuras salariales y criterios de fijación/progresión; clasificación y evaluación de puestos; complementos/variables; otros factores que expliquen la brecha.
- Plan de acción: medidas correctoras concretas, responsables y plazos; seguimiento y verificación.
- Transparencia: acceso para la plantilla y sus representantes; comunicación al organismo competente.



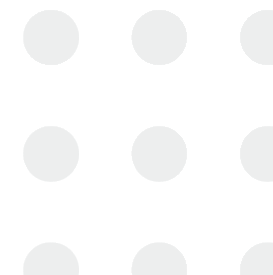


# Refuerzo de garantías legales

## Nuevas obligaciones para las empresas

La **Directiva (UE) 2023/970** refuerza la igualdad retributiva y la transparencia salarial en la UE con los siguientes objetivos:

- Mayor **eficacia judicial y claridad normativa** para las víctimas de discriminación salarial
- Empoderar a las personas trabajadoras mediante **transparencia previa y posterior a la contratación**.
- **Reducir la brecha salarial de género** mediante sanciones disuasorias, indemnizaciones y auditorías obligatorias





# Refuerzo de garantías legales

Nuevas obligaciones para las empresas

## INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

La inversión de la carga de la prueba corresponderá a la parte reclamada cuando las personas trabajadoras que se consideren perjudicadas por no haberseles aplicado el principio de igualdad de retribución demuestren ante una autoridad competente u órgano jurisdiccional nacional **hechos que permitan presumir una discriminación directa o indirecta.**

Esta inversión **no se aplicará a los procedimientos penales**, excepto que la legislación nacional disponga otra cosa.

## CASO PRÁCTICO:

1. Una trabajadora detecta diferencia salarial
2. Presenta indicios: comparación objetiva con trabajador del mismo nivel
3. El empleador debe justificar la diferencia (criterios objetivos)
4. Si no lo hace, se presume discriminación



# Refuerzo de garantías legales

Nuevas obligaciones para las empresas

## DERECHO A INDEMNIZACIÓN

Como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución, las personas afectadas tendrán derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, tal y como ya se contemplaba en la **Directiva de 2006**.



**¡NOVEDAD!**

La novedad consiste en que indemnización debe incluir la **recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes**, además del **resarcimiento por la pérdida de oportunidades**, como el **acceso a determinadas prestaciones** en función del nivel retributivo, y los **daños morales sufridos**, como el sufrimiento causado por la infravaloración del trabajo realizado.

En su caso, la indemnización puede tener en cuenta los **daños causados por la discriminación retributiva** por razón de sexo sumada a otros motivos de discriminación protegidos (**discriminación interseccional**).

Los Estados miembros **no deben fijar previamente un límite máximo para la indemnización**.



# Refuerzo de garantías legales

Nuevas obligaciones para las empresas

## LEGITIMACIÓN COLECTIVA

**Objetivo:** Garantizar un acceso efectivo a la justicia, incluso para quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o temor a represalias.

La **Directiva (UE) 2023/970** reconoce a las **organizaciones representativas de las personas trabajadoras** —como sindicatos o comités de empresa— el derecho a actuar en defensa del principio de igualdad retributiva.

Estas entidades pueden:

- Representar a una o varias personas trabajadoras** en procedimientos administrativos o judiciales relacionados con la discriminación retributiva.
- Ejercer acciones colectivas** para garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a igual retribución por trabajo de igual valor.
- Solicitar información retributiva en nombre de los trabajadores**, cuando exista consentimiento o una habilitación normativa

# Conexión con la normativa española vigente





## ¿Cómo se relaciona la directiva 2023/970 con la legislación española actual?

### Conexión con la normativa española vigente

España cuenta ya con un marco legal en materia de igualdad retributiva, basado en:

- El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la Directiva europea refuerza y amplía muchas de estas obligaciones, con carácter vinculante, más transparencia, mayor accesibilidad y derechos reforzados para las personas trabajadoras.



# ¿Qué regula el RD 902/2020?

## Conexión con la normativa española vigente

El **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece medidas obligatorias para garantizar que trabajos de igual valor reciben una retribución igual, con independencia del sexo de quien lo desempeñe.

Este Real Decreto ya incluye instrumentos clave que ahora **la Directiva 2023/970** refuerza o amplía.

### Herramientas que regula:

- **Registro retributivo** → Obligatorio para todas las empresas desde 2021.
- **Auditoría retributiva** → Obligatorias en empresas con Plan de Igualdad.
- **Valoración de puestos de trabajo** → En base a criterios objetivos (formación, experiencia, responsabilidad, etc.).

### Principios clave:

- Transparencia retributiva
- Igualdad de trato y no discriminación
- Obligatoriedad para todas las empresas

### Finalidad del RD:

- Prevenir y corregir desigualdades salariales estructurales.
- Facilitar mecanismos objetivos para evaluar puestos de igual valor
- Fomentar el cumplimiento efectivo del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

## COMPARATIVA: RD 902/2020 VS. DIRECTIVA 2023/970

Aspectos clave	RD 902/2020 (España)	Directiva 2023/970 (UE)
<b>Ámbito de aplicación</b>	Empresas con independencia del tamaño	Empresas en toda la UE. Algunas obligaciones según tamaño
<b>Registro retributivo</b>	Obligatorio para todas las empresas	Se mantiene y refuerza el acceso individual y colectivo
<b>Auditoría retributiva</b>	Solo para empresas con Plan de Igualdad (≥50 personas trabajadoras)	Obligatoria para empresas más de 100: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha ≥ 5% en una categoría/puesto.</li> <li>• La brecha no puede justificarse.</li> <li>• No se corrige en 6 meses desde la detección.</li> </ul>
<b>Valoración de puestos de igual valor</b>	Obligatoria con criterios objetivos	Reforzada y vinculada a la comparativa salarial
<b>Transparencia en procesos de selección</b>	No regulado directamente	Prohibición de preguntar historial y obligación de publicar bandas
<b>Divulgación de brechas retributivas</b>	No obligatoria públicamente	Posibilidad de publicación por Empresa o por organismos públicos.
<b>Carga de la prueba y tutela judicial</b>	Requiere intervención judicial	Inversión de la carga + refuerzo de indemnización y acción colectiva



# Registro retributivo

Conexión con la normativa española vigente

## ¿Qué es el registro retributivo?

Es un documento que recoge los **valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla**, desglosados por sexo y clasificados por grupo profesional, categoría o puesto de igual valor.

Fue introducido por el **Real Decreto 902/2020** y su cumplimiento es obligatorio desde abril de 2021 para todas las empresas, independientemente de su tamaño.

## Finalidades del registro:

- Fomentar la transparencia interna
- Detectar desequilibrios retributivos
- Prevenir discriminaciones indirectas
- Facilitar auditorías y medidas de corrección

## ¿Qué debe incluir?

- Media y mediana de: salarios base, complementos salariales, percepciones extrasalariales
- Datos desagregados por sexo
- Clasificación por:
  - Grupo profesional
  - Categoría profesional
  - Nivel o puesto de igual valor

En empresas sin representación legal de las personas trabajadoras, el registro debe estar igualmente disponible para su consulta directa si así se solicita.



Si la brecha salarial supera el 25%: el registro debe incluir una justificación objetiva y razonada de dicha diferencia



# Auditoría retributiva

Conexión con la normativa española vigente

## ¿Qué es la auditoría retributiva?

Es un procedimiento que **permite analizar de forma exhaustiva la política retributiva de la empresa, con el fin de identificar posibles desigualdades salariales** y establecer medidas correctoras.

Fue regulada por **el Real Decreto 902/2020** y es obligatoria para todas aquellas empresas que tengan la obligación de elaborar un Plan de Igualdad.

## ¿Qué debe incluir?

- Evaluación de los sistemas retributivos aplicados en la empresa.
- Diagnóstico de la situación retributiva desagregada por sexo.
- Detección de posibles brechas salariales injustificadas.
- Establecimiento de medidas concretas para corregir desigualdades.
- Sistema de seguimiento y verificación de la efectividad de las medidas adoptadas

## ¿Quién debe hacerla?

Todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras, dado que están obligadas a tener un Plan de Igualdad.

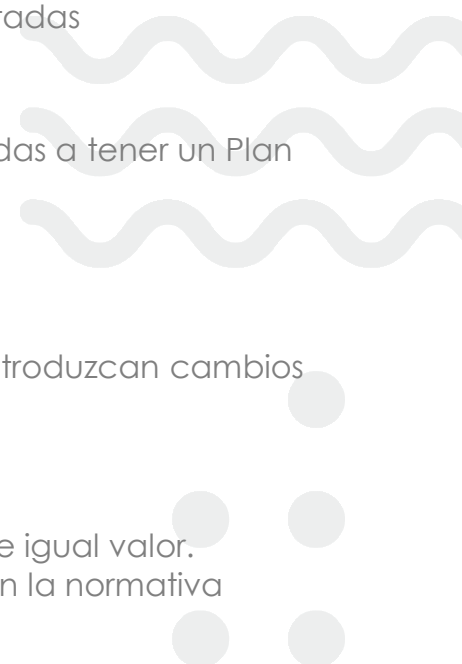
La auditoría retributiva es parte integrante de dicho plan

## ¿Con qué frecuencia debe realizarse?

Debe renovarse cada vez que se actualice el Plan de Igualdad o cuando se introduzcan cambios estructurales relevantes en la organización.

## Finalidad:

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.  
Cumplir con las exigencias de transparencia y de no discriminación recogidas en la normativa





# Obligaciones reforzadas por la directiva 2023/970

Conexión con la normativa española vigente

## 1. Transparencia proactiva en los procesos de selección

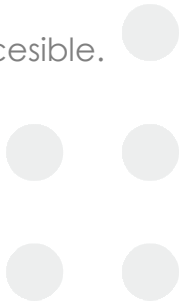
- Obligación de informar en la oferta de empleo sobre el nivel retributivo o la banda salarial del puesto.
- Prohibición expresa de solicitar el historial salarial a la persona candidata. Esto obliga a adaptar las prácticas de reclutamiento actuales.

## 2. Acceso individual a la información retributiva

- Toda persona trabajadora podrá solicitar información sobre:
  - ✓ La retribución media de personas que desempeñan el mismo trabajo o uno de igual valor.
  - ✓ Desagregada por sexo.
- No será necesario estar representado legalmente para ejercer este derecho.

## 3. Se prevé que en España se obligue a publicar de la brecha retributiva global

- Publicar anualmente su brecha salarial en su web corporativa o portal público accesible.
- Las empresas deberán explicar o corregir brechas >5 % si no están justificadas



# Plazo de adecuación: 2026

## Conexión con la normativa española vigente

Como ya hemos visto, la **Directiva 2023/970** fija un plazo límite para su transposición a nivel estatal (*junio de 2026*), pero esperar a esa fecha puede suponer un riesgo organizativo y reputacional.

### ¿POR QUÉ ACTUAR?

- Algunas obligaciones exigen **modificaciones profundas en procesos internos** (selección, comunicación, estructura salarial).
- Requiere la **coordinación de distintos departamentos**: RRHH, dirección, representación legal, igualdad.

### ¿QUÉ IMPLICA?

- **Adaptarse con tiempo permite:**
  - Evitar improvisaciones y bloqueos operativos.
  - Garantizar una transición ordenada y verificable.
  - Demostrar compromiso con la igualdad retributiva frente a la plantilla, sindicatos y ciudadanía.

### ¿QUÉ ESTÁN HACIENDO OTRAS EMPRESAS?

- Realizando **diagnósticos salariales** más allá del registro obligatorio.
- Revisando **su modelo de valoración de puestos** para asegurar objetividad y trazabilidad.
- Estableciendo **comités internos o técnicos** para gestionar la transición normativa.
- Ofreciendo **formación específica** a quienes intervienen en procesos de selección y promoción





# Necesidad de una revisión anticipada

Conexión con la normativa española vigente

## 1. Riesgo de que los mecanismos actuales estén mal aplicados

- Muchas empresas disponen de registros retributivos y valoraciones de puestos solo formales o desactualizadas.
- La falta de trazabilidad o criterios mal definidos puede invalidar documentos ante una inspección o reclamación.

## 2. La Directiva establece nuevos estándares de calidad

- Lo que hasta ahora era suficiente puede dejar de serlo:
  - Transparencia documental
  - Justificaciones objetivas
  - Derecho individual de acceso a información
- Revisar los instrumentos actuales permite detectar lagunas metodológicas, sesgos o incoherencias técnicas.

## 3. Ventaja competitiva en políticas de igualdad

Las organizaciones que se adelanten en el cumplimiento:

- Refuerzan su marca empleadora.
- Ganan confianza frente a la plantilla y los sindicatos.
- Se preparan para futuras certificaciones o exigencias de contratación pública.

**Revisar antes de que sea obligatorio permite corregir errores,  
planificar bien y liderar el cambio**



## Resumen hoja de ruta

Nº	Paso	Objetivo clave
1	Revisión de políticas de selección	Eliminar preguntas sobre historial salarial y publicar bandas en las ofertas.
2	Diagnóstico retributivo inicial	Analizar la situación salarial real por sexo y detectar posibles brechas.
3	Actualización del registro retributivo	Incorporar datos desglosados y reflejar igual valor de puestos.
4	Planificación de la auditoría retributiva	Definir recursos, responsables, plazos y alcance técnico.
5	Revisión de la valoración de puestos	Asegurar criterios claros, aplicados y sin sesgos de género.
6	Establecimiento de canal interno de información	Garantizar el derecho individual y colectivo a conocer retribuciones.
7	Formación a RRHH y mandos	Capacitar a quienes toman decisiones en igualdad y normativa aplicable.
8	Comunicación interna y transparencia	Informar con claridad a toda la plantilla y reforzar la cultura de igualdad.



## CONTACTO

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)

Madrid | Barcelona | Sevilla |  
Vigo | Valencia | Canarias



**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS