Guía sobre la Directiva Europea de Transparencia salarial en España

Esta guía ofrece una visión clara y práctica de los aspectos más relevantes de la Directiva Europea de Transparencia Salarial en el contexto español.

En ella analizamos qué establece la directiva, cómo se prevé su aplicación en España y cuáles son las principales dudas que surgen para las empresas y los equipos de RR. HH. ante este nuevo marco normativo.

Todo el contenido ha sido revisado por **Jaime Pavía, Asociado Sénior en Cuatrecasas y experto en Derecho Laboral y de la Seguridad Social.**

La Directiva Europea de Transparencia salarial

La **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023**, conocida como Directiva de Transparencia Salarial, nace como respuesta a un problema estructural persistente en la Unión Europea: **la brecha salarial de género**. A pesar de décadas de legislación en materia de igualdad, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres siguen situándose en torno al 13% de media en la UE, con variaciones según el país y el sector.

Según la Comisión Europea, uno de los principales obstáculos ha sido la falta de transparencia. En muchos casos, **las diferencias salariales no se detectan porque no existen mecanismos claros para compararlas**. Sin visibilidad, no hay capacidad de corrección.

En este contexto, la Comisión Europea propuso la Directiva en 2021 como parte de su Estrategia para la Igualdad de Género. Tras el proceso legislativo, fue aprobada formalmente en mayo de 2023.

El calendario de la directiva es lo siguiente:

- **10 de mayo de 2023**: adopción formal de la Directiva
- **Hasta el 7 de junio de 2026**: plazo para que los Estados miembros (incluida España) la transpongan a su legislación nacional
- **A partir de 2026**: inicio progresivo de las obligaciones según el tamaño de la empresa

La Directiva no se aplica directamente a las empresas hasta que cada país la incorpora a su marco legal. Sin embargo, marca claramente la dirección regulatoria y anticipa nuevas exigencias para las que las organizaciones deben prepararse desde ahora.

01 ¿Qué dice la Directiva Europea 2023/970?

El objetivo de la Directiva Europea de Transparencia es reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres mediante una política transparente, comparable y justificable dentro de las organizaciones.

No introduce un modelo único de salarios ni obliga a pagar lo mismo a todos. Lo que exige es que las empresas puedan justificar, de forma objetiva, por qué pagan lo que pagan.

Sus pilares principales son:

- **Transparencia antes de la contratación:** Las empresas deberán informar a los candidatos del rango salarial del puesto antes de la entrevista o en la oferta. Además, ya no podrán preguntar por el historial salarial previo del candidato.
- **Derecho a la información para empleados:** Los empleados podrán solicitar información sobre su salario individual y el salario medio desglosado por género para puestos equivalentes o de igual valor. Las empresas deben poder presentar la información de forma clara.
- **Igualdad retributiva basada en criterios objetivos**: Las empresas deberán definir sistemas de clasificación profesional claros, basados en criterios como competencias, responsabilidades, esfuerzo o condiciones de trabajo.
- **Reportes de brecha salarial**: Las empresas de más de 100 empleados deberán reportar periódicamente su brecha salarial de género:
    - +250 empleados: reporte cada año;
    - 150-249 empleadoss: reporte cada 3 años;
    - 100-149 empleados: reporte cada 3 años (a partir de una fase posterior).
- **Obligación de actuar si hay brechas significativas:** Si se detecta una brecha salarial superior al 5% que no pueda justificarse por criterios objetivos, la empresa deberá realizar una evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores y definir un plan de acción.
- **Prohibición de restricciones a la transparencia salarial:** Los empleados ya no podrán ser sancionados por compartir información salarial para garantizar la igualdad retributiva. La empresa deberá revisar sus políticas internas, contratos y manuales, y adaptar cualquier documento que limite el intercambio de información salarial entre empleados.
- **Régimen de sanciones y cumplimiento:** En caso de incumplimiento, los Estados miembros deberán establecer un régimen de sanciones “efectivo, proporcional y disuasorio”.

02 ¿Qué cambiará realmente en España?

España ya cuenta con un marco avanzado en materia de igualdad retributiva, especialmente desde el **Real Decreto 902/2020**, que obliga a todas las empresas a elaborar un registro retributivo. Este registro retributivo español ya obliga a las empresas a recopilar y desglosar datos salariales por sexo y categorías profesionales. Es una **herramienta de transparencia descriptiva** que muestra las diferencias salariales existentes.

Además, para empresas de más de 50 empleados, incluye la obligación de preparar una auditoría retributiva y realizar un plan de igualdad. Este plan se aplica de forma general a la empresa y aborda la igualdad en un sentido amplio: acceso al empleo, promoción, formación, conciliación, prevención del acoso y retribución. Su objetivo es **anticiparse a posibles desigualdades y establecer un marco sólido de políticas de igualdad** en la organización.

La Directiva Europea va un paso más allá. No solo exige visibilidad de los datos, sino que obliga legalmente a intervenir sobre los resultados obtenidos. Introduce nuevas obligaciones como la comunicación de rangos salariales en procesos de selección, el derecho individual de los empleados a conocer su posición salarial comparada, y sobre todo la obligación de justificar y corregir brechas no explicadas, especialmente cuando superan el 5%.

03 FAQs

¿Tengo que publicar todos los salarios de la empresa?

No. No hay obligación de hacer públicos los salarios individuales. La Directiva exige transparencia estructural (rangos, categorías, comparaciones), no la exposición total de salarios.

¿Qué pasa si tengo una brecha salarial superior al 5%?

No implica automáticamente una sanción. Pero si la brecha no puede justificarse con criterios objetivos, la empresa deberá realizar una evaluación retributiva conjunta y definir un plan de acción correctivo con seguimiento.

¿Podremos seguir teniendo políticas salariales diferentes entre los empleados?

Sí. La Directiva no prohíbe las diferencias salariales ni impone la uniformidad. Lo que exige es que cualquier diferencia pueda explicarse mediante criterios objetivos, neutros y no discriminatorios. Las variaciones por desempeño, experiencia o responsabilidad siguen siendo válidas si están bien definidas y documentadas.

¿Qué pasa si no tengo un sistema de bandas salariales estructurado

Aunque actualmente no es obligatorio disponer de bandas salariales en España, la Directiva lo convierte en un riesgo operativo. Sin una estructura clara de niveles y criterios de progresión, será difícil justificar diferencias salariales o responder a solicitudes de información, lo que aumenta la exposición ante una inspección o conflicto.

Si deseas profundizar en el análisis jurídico de la Directiva Europea de Transparencia Salarial, te invitamos a descubrir nuestra **Masterclass "El impacto de la Directiva Europea de transparencia salarial para RR. HH. en España"** con Jaime Pavía, Asociado Sénior en Cuatrecasas y experto en Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Regístrate aquí

Sobre Lucca

Con más de 20 años de experiencia, Lucca es la **plataforma líder en digitalización de Recursos Humanos** ideada para acabar con tus dolores de cabeza. Ya sea para la gestión del tiempo, el onboarding, la preparación de la nómina o la gestión del talento, su sistema modular permite a las empresas digitalizar sus operaciones a su ritmo y según sus necesidades.

Gracias a su nivel de personalización y poder de automatización, **centralizar datos, simplificar procesos e impulsar el compromiso laboral nunca ha sido tan fácil**. Únete a las 10 000 empresas que ya han destapado su potencial con Lucca.



Pide tu demo sin compromiso

lucca

www.lucca-software.es
hola@luccasoftware.com