

GARRIGUES

Las nuevas obligaciones de la directiva europea sobre transparencia e igualdad retributiva: cómo se pueden preparar las empresas

Se esperan cambios legislativos de calado en España para la transposición de [la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento](#) que supondrán un giro importante en la gestión de la política retributiva en las empresas (el plazo de transposición de la directiva finaliza el 7 de junio de 2026).

Estas son las medidas más novedosas de la directiva:



Transparencia retributiva previa al empleo

Las empresas (i) tendrán que proporcionar información sobre la retribución o la banda retributiva iniciales que será de aplicación al solicitante de empleo; y (ii) no podrán preguntar a los solicitantes de empleo por su historial retributivo o el salario que percibe en el momento de realizar el proceso selectivo.



Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras

Las empresas que cuenten con 100 o más empleados, previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberán facilitar información sobre la brecha retributiva entre hombres y mujeres a la autoridad encargada de su recopilación y publicación (sin perjuicio de la divulgación que dé la empresa en su página web o por otros medios).



Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva

Las empresas tendrán que poner a disposición de su personal los criterios (objetivos y neutros con respecto al género) que se utilizan para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva.



Evaluación retributiva conjunta

Las empresas de 100 o más empleados deberán realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación de los trabajadores cuando: (i) exista una diferencia en el nivel retributivo medio de los hombres y mujeres de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; (ii) la empresa no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y (iii) no se haya subsanado la diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.



Información individualizada sobre los criterios para determinar la retribución, los distintos niveles salariales y la progresión retributiva

Los trabajadores podrán solicitar a las empresas que aporten información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

¿Cómo pueden prepararse las empresas ante estas medidas?

- 1 Revisando la política de retribuciones o elaborando una.
- 2 Analizando el cumplimiento de las reglas de transparencia retributiva de forma global, atendiendo a todos los medios en los que deben publicar esta información: informe de gestión, memoria y cuentas anuales; informe anual de remuneración de consejeros; informe de sostenibilidad; o informes aplicables en determinadas industrias (i.e., informe de relevancia prudencial para entidades de crédito).
- 3 Revisando el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Garrigues ofrece un asesoramiento transversal en todas estas acciones a través de sus equipos expertos en la materia de los departamentos de Human Capital Services y Laboral.