

NOTA TÉCNICA

NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y BRECHA DE GÉNERO

1

La presente nota tiene por objeto analizar la interacción entre el marco normativo español vigente —principalmente el **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**— y la **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo**, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución.

El objetivo común de ambas normas es garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajo de igual valor, mediante el refuerzo de los mecanismos de transparencia retributiva. No obstante, la Directiva introduce un nivel superior de exigencia técnica, organizativa y probatoria, que obligará a las empresas a revisar y, en su caso, adaptar sus sistemas actuales antes de su transposición (fecha límite: **7 de junio de 2026**).

Obligaciones vigentes en España

En la actualidad, todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- **Registro Retributivo:** Obligatorio para toda la plantilla, incluyendo personal directivo y altos cargos. Debe incluir valores promediados (media y mediana) de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y categoría.
- **Auditoría Retributiva:** Exigible para empresas con obligación de elaborar un Plan de Igualdad (más de 50 trabajadores). Implica un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de actuación para corregir desigualdades.
- **Justificación de Brechas:** Si la media o mediana de las retribuciones de un sexo es superior a la del otro en al menos un 25%, la empresa debe incluir una justificación objetiva y neutra en el registro.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

Principales novedades introducidas por la Directiva (UE) 2023/970

La futura transposición de la Directiva implicará cambios sustanciales en materia de transparencia y control de la brecha salarial:

- **Transparencia previa al empleo:** Las empresas no podrán preguntar a los candidatos por su historial retributivo previo. Deberán informar sobre la retribución inicial o la banda salarial en el anuncio de vacante o antes de la entrevista.
- **Reducción del umbral de intervención al 5%:** Se rebaja del 25% al **5%** la diferencia retributiva media por categoría que activa la obligación de actuar. Si tras seis meses la empresa no justifica o subsana esta diferencia, deberá realizar una evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores.
- **Publicidad de datos:** La brecha retributiva dejará de ser opaca y deberá divulgarse en la página web de la empresa o por otros medios de difusión.
- **Derecho a la información individual:** Los trabajadores podrán solicitar por escrito información sobre su nivel retributivo individual y los niveles medios desglosados por sexo para trabajadores que realicen el mismo trabajo o de igual valor.

2

Obligaciones de reporte periódico

La obligación de informar periódicamente sobre la brecha retributiva varía según el volumen de plantilla:

- **Empresas de 250+ trabajadores:** Primer informe a más tardar el 7 de junio de 2027, con periodicidad anual.
- **Empresas de 150 a 249 trabajadores:** Primer informe a más tardar el 7 de junio de 2027, con periodicidad trienal.
- **Empresas de 100 a 149 trabajadores:** Primer informe a más tardar el 7 de junio de 2031, con periodicidad trienal.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es
info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

Régimen sancionador, carga probatoria y tutela judicial

La normativa refuerza los mecanismos de sanción y resarcimiento:

- **Inversión de la carga de la prueba:** Si el empleador no cumple con las obligaciones de transparencia, le corresponderá a él demostrar ante un tribunal que no ha habido discriminación.
- **Ampliación de plazos de prescripción:** El plazo para reclamar por discriminación retributiva pasará de uno a un mínimo de tres años.
- **Indemnizaciones:** Deben ser reales, efectivas y disuasorias, cubriendo íntegramente los daños, incluyendo atrasos, pérdida de oportunidades y daños morales, sin límites máximos prefijados.

3

Consideraciones prácticas y recomendaciones

La implementación efectiva de estas obligaciones exige una revisión profunda de los sistemas internos de gestión retributiva, especialmente en lo relativo a la valoración de puestos de trabajo (VPT) conforme a criterios objetivos y neutros (competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales).

En este contexto, resulta recomendable:

- Revisar los sistemas de clasificación profesional y estructuras salariales.
- Garantizar la trazabilidad y coherencia de los criterios retributivos.
- Preparar mecanismos internos de respuesta a solicitudes individuales de información.
- Anticipar escenarios de auditoría y control por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

En definitiva, las empresas deberán transitar desde un modelo basado en la confidencialidad salarial hacia un sistema de transparencia estructurada, verificable y jurídicamente defendible, alineado con los estándares europeos.

No obstante, será necesario atender a la futura norma de transposición, que deberá concretar aspectos clave como los procedimientos de aplicación, los umbrales operativos y el régimen sancionador en el ordenamiento jurídico interno.

Este artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento. Para más información:
info@gimenez-salinas.es

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business