

C03/IGU/2025 – Transparencia retributiva: el futuro escenario empresarial tras la Directiva

La [directiva \(UE\) 2023/970](#) la cual 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](#).

El objetivo principal de esta normativa europea es reforzar la aplicación del principio de **igualdad de retribución** entre hombres y mujeres por un “mismo trabajo” o “trabajo de igual valor”, especialmente mediante medidas de transparencia salarial y mecanismos para hacer cumplir ese principio”. En cuanto a su ámbito de aplicación, la Directiva se extiende tanto al [sector público como al sector privado](#), y resulta aplicable no solo a las personas trabajadoras que ya forman parte de la plantilla, sino también a quienes participen en procesos de selección o presenten su candidatura a un puesto de trabajo.

La fecha máxima de transposición a nuestro ordenamiento es el 7 de junio de 2026 y, con su llegada, se establecerían una serie de obligaciones que implicarán ajusten en los procesos de selección, sistemas de información clasificación y gestión de la transparencia retributiva de las empresas. A continuación, os exponemos las principales claves en estos ámbitos:

- [En los procesos de selección](#): uno de los aspectos más comentados y conocidos de esta normativa es la obligatoriedad que van a tener las empresas en tener que proporcionar la información sobre la banda retributiva inicial o la banda retributiva prevista en sus candidaturas. Además, durante la entrevista no se podrá solicitar ningún tipo de información respecto a retribuciones anteriores.
- [En los sistemas de información sobre la brecha retributiva](#): se amplía la información a recopilar sobre las retribuciones (por ejemplo: proporción de trabajadoras y trabajadores que reciben componentes complementarios o variables, entres otras.).
- [En cuanto a la evaluación retributiva conjunta](#): se rebaja el porcentaje de brecha salarial que requiere justificando, pasando del 25% al 5%, siendo dicha justificación necesariamente objetiva.
- [En materia de transparencia interna y políticas salariales](#): las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán difundir de manera accesible: los criterios objetivos para fijar los salarios, los sistemas aplicados para la determinación de la progresión salarial.
- [En la contratación pública](#): el incumplimiento de estas obligaciones podrá suponer la exclusión de las empresas en los procedimientos de licitación pública.

En definitiva, dicha Directiva supone un avance significativo en la consolidación del principio de igualdad retributiva, pasando de un enfoque meramente declarativo a un modelo basado en la transparencia, la prevención y el control efectivo. La norma no solo amplía las obligaciones empresariales en materia de información y justificación de las diferencias salariales, sino que introduce mecanismos concretos que permiten detectar, corregir y, en su caso, sancionar situaciones de desigualdad.

Contacto:

Maria S. Plomer

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/servicios/igualdad