

LA TRANSPARENCIA QUE VIENE DE EUROPA



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL
DEL CAFMADRID

La Directiva (UE) 2023/970 obliga a reforzar los mecanismos para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y a introducir nuevas exigencias de transparencia tanto en los procesos de selección como en la estructura retributiva de las empresas.



Los Estados miembros deben adaptar la Directiva a su legislación antes del 7 de junio de 2026. En España, se prevé que esta adaptación implique cambios en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Igualdad.

Por un lado, la transparencia comienza desde la entrevista del trabajo, de modo que la empresa deberá informar antes de firmar el contrato de la cuantía del salario base y los complementos, el importe de las pagas extraordinarias y su procedimiento de devengo. Desaparece la práctica de que la empresa pregunte cuál era el salario anterior del trabajador en la entrevista de trabajo. Esta obligación se aplica a todas las empresas con independencia del tamaño de su plantilla. Así mismo, la empresa está obligada a comunicar al futuro empleado la descripción de su puesto de trabajo, el grupo al que va a pertenecer, horarios, turnos y los días de vacaciones a disfrutar y el sistema de su fijación. Cuando se inicia la relación laboral, las obligaciones de transparencia continúan, teniendo derecho los trabajadores a ser informados de los niveles medios de retribución dentro de su categoría profesional, desglosados por sexos.

Además, se incluye la obligación empresarial de presentación de informes sobre la brecha salarial, buscando que ésta no supere el 5% (en España las estadísticas señalan que estamos en torno al 18%). Esta obligación se aplicará de forma progresiva según el tamaño de la empresa empezando en junio de 2027 para las empresas de más de 250 trabajadores, de forma anual y cada tres años para aquellas cuya plantilla tenga entre 150 y 249 empleados y terminando en 2031 para las compañías que tengan entre 100 y 149 trabajadores. En caso de que de los informes se derive que la brecha salarial es superior al 5%, será necesario realizar una investigación de los motivos a través de una auditoría retributiva y corregirla en un plazo de seis meses.

La nueva normativa introduce una inversión de la carga de la prueba en cuanto a indicios de discriminación o incumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de transparencia debiendo probar la empresa que ha obrado correctamente y no el trabajador que su trato ha sido desigual.

Sin embargo, esta normativa lleva tres años de retraso desde que Europa pidió a España su trasposición a la normativa interna. Tras varios requerimientos que no ha atendido, la Comisión Europea ha denunciado a España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea pidiendo una multa para nuestro país de 40 millones de euros.