

Transparencia *salarial obligatoria*: lo que cambia para su empresa

Directiva (UE) 2023/970 — En vigor

Pablo Mallada

Director . Área Laboral

La Unión Europea ha aprobado la normativa de transparencia retributiva más exigente de su historia. Todas las empresas se ven afectadas, con independencia de su tamaño. Le explicamos qué implica y qué debe hacer ahora.

5% Brecha máxima permitida sin justificación objetiva	2 m. Plazo para responder solicitudes de información salarial	0 € Límite máximo de indemnización por discriminación salarial
--	---	--

Obligaciones para todas las empresas

 **Banda salarial en cada oferta de empleo:** Toda publicación de vacante debe incluir la retribución o la horquilla salarial del puesto.

 **Prohibido preguntar por el salario anterior del candidato:** Las preguntas sobre historial retributivo en selección quedan expresamente vetadas.

 **Política salarial accesible a todos los empleados:** Los criterios de fijación y progresión retributiva deben estar documentados y disponibles.

 **Derecho de información salarial individual:** Cualquier empleado puede solicitar su nivel retributivo y la media por sexo de su categoría.

 **Fin de las cláusulas de confidencialidad salarial:** Están prohibidas las cláusulas que impidan a empleados hablar de su salario entre sí.

Cuándo entra en vigor por tamaño de empresa

2027 Junio	Primer informe de brecha salarial Empresas de +250 trabajadores → Obligación anual
2027 Junio	Primer informe de brecha salarial Empresas de 150 - 249 trabajadores → Cada 3 años
2031 Junio	Primer informe de brecha salarial Empresas de 100 - 149 trabajadores → Cada 3 años
< 100	Sin obligación de informe periódico Pero sí aplican todas las obligaciones desde ya

Nota sobre la autoridad receptora en España: El plazo de transposición venció el 7 de junio de 2026. España todavía no ha aprobado la norma nacional. El organismo receptor de los informes (previsiblemente el Ministerio de Trabajo / REGCON) está pendiente de designación formal. La Inspección de Trabajo tiene ya competencia de control frente a cualquier empresa.

Consecuencias del incumplimiento

Riesgos jurídicos y económicos

- Sanciones económicas sobre volumen de negocio o masa salarial.
- Inversión de la carga de la prueba: la empresa debe acreditar que no discrimina.
- Indemnizaciones sin techo máximo (salarios atrasados + daño moral).
- Exclusión de contratos y licitaciones públicas.
- Brecha retributiva publicada y comparable por sector.



Hablemos.

+34 986 119 370

info@baltarabogados.com

Policarpo Sanz 21, 3ª plta.

36202 Vigo/España