

# Hacia un nuevo paradigma de equidad: El impacto de la Directiva (UE) 2023/970

Realizado por Alejandra Olvido López Rodríguez

## Transparencia Retributiva



La persistencia de la brecha salarial de género ha impulsado a la Unión Europea a promover una transición estructural: pasar de la tradicional opacidad corporativa a un modelo de transparencia retributiva. Este cambio encuentra su materialización en la Directiva (UE) 2023/970, una norma que consolida el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor" y que España deberá transponer a su ordenamiento jurídico antes del 7 de junio de 2026. Esta nueva arquitectura legal supera las meras declaraciones de intenciones para instaurar mecanismos de verificación obligatorios. A continuación, se detallan los ejes fundamentales de la normativa:

### Ofertas de empleo claras

La Directiva interviene desde las fases preliminares de la relación laboral para desactivar la perpetuación de sesgos históricos, introduciendo dos obligaciones clave en los procesos de selección:

- **Publicidad de la banda salarial:** Las entidades empleadoras deberán informar sobre la retribución inicial o la horquilla salarial aplicable antes de la primera entrevista.
- **Prohibición de inquirir sobre el historial salarial:** Queda expresamente vetada la posibilidad de preguntar a los candidatos por su remuneración en empleos previos, evitando así que las desigualdades pasadas condicionen el salario futuro.

### Igualdad y objetividad

El acceso a los datos salariales deja de ser una prerrogativa empresarial para configurarse como un derecho subjetivo del trabajador. La norma garantiza:

- El derecho a conocer el nivel retributivo individual y los niveles medios agregados de los trabajadores que realicen funciones de igual valor, desglosados por sexo.
- La exigencia de utilizar criterios objetivos y neutros al género para determinar tanto la remuneración como las políticas de progresión profesional, previniendo sesgos indirectos.

### Fiscalización y el umbral crítico del 5%

El cumplimiento de la igualdad retributiva se integra en las obligaciones de auditoría corporativa, con especial impacto en las empresas de más de 100 trabajadores.

Si los informes periódicos detectan una brecha salarial igual o superior al 5% que no pueda justificarse mediante criterios objetivos, la directiva establece un protocolo de actuación vinculante: la empresa estará obligada a realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de los trabajadores para diseñar y aplicar medidas correctoras.

# Régimen sancionador, reparación íntegra y la inversión de la carga de la prueba

La efectividad de la Directiva (UE) 2023/970 se sustenta en un marco normativo que deja atrás las meras recomendaciones para introducir consecuencias jurídicas vinculantes. Este nuevo escenario dota a las personas trabajadoras de herramientas procesales reforzadas para exigir la equidad ante la justicia social:

## Reparación íntegra y sin topes

Quienes sufran discriminación salarial tendrán derecho a una compensación total y efectiva. Esto no solo implica nivelar el sueldo futuro, sino recuperar de forma retroactiva todos los salarios, primas o pagos en especie no percibidos. Además, la directiva prohíbe expresamente que las leyes nacionales fijen topes máximos a estas indemnizaciones, asegurando que la reparación sea proporcional al daño real sufrido.

## Inversión de la carga de la prueba

Representa el cambio procesal más significativo. Si una empresa incumple sus obligaciones de transparencia (por ejemplo, negándose a facilitar los datos salariales requeridos), la ley presumirá la existencia de discriminación. En caso de llegar a juicio, será la entidad empleadora la que deba demostrar con pruebas fehacientes que la diferencia de sueldo se basa en criterios objetivos y ajenos al género.

## Sanciones disuasorias y protección frente a represalias

Las empresas que incumplan la normativa se enfrentarán a multas económicas proporcionales a la gravedad de la infracción y al tamaño de la compañía. Paralelamente, la norma blindará a la plantilla, garantizando la nulidad de cualquier represalia (como un despido o un trato desfavorable) dirigida contra quienes ejerzan su derecho a solicitar información retributiva.



## Conclusión

La inminente aplicación de la Directiva (UE) 2023/970 representa un reto de adaptación estratégica para las organizaciones. La implementación de sistemas analíticos de valoración de puestos y la trazabilidad de los datos salariales dejarán de ser compromisos éticos para consolidarse como imperativos legales y estándares de excelencia institucional en la gestión del talento.

## Fuentes utilizadas

- Accountax. (s. f.). Igualdad retributiva: Claves de la futura normativa europea y su impacto en las empresas. Accountax Madrid. <https://accountaxmadrid.es/igualdad-retributiva-claves-de-la-futura-normativa-europea-y-su-impacto-en-las-empresas/>
- El Español. (2026, 8 de abril). La UE cambia las normas: las empresas están obligadas a revisar y corregir los salarios de sus trabajadores. El Español. [https://www.elespanol.com/sociedad/20260408/ue-cambia-normas-empresas-obligadas-revisar-corriger-salarios-trabajadores/1003744192663\\_0.html](https://www.elespanol.com/sociedad/20260408/ue-cambia-normas-empresas-obligadas-revisar-corriger-salarios-trabajadores/1003744192663_0.html)
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023,