



CUATRECASAS

Directiva sobre Transparencia Retributiva

12 de febrero de 2026

Jaime Pavía

CUATRECASAS

Directiva (UE) 2023/970, de 10.5.2023

Por la que refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva

- **Publicada** en el DOUE el 17.05.23 → Plazo para su **transposición**: 07.06.2026
- **Principales novedades:**
 1. Impacto en los procesos de selección.
 2. Obligaciones informativas para alcanzar la transparencia salarial.
 3. Obligación de justificar brecha salarial cuando sea igual o superior al 5% (ahora 25%).
 4. Impacto en el día a día de las relaciones laborales.
 5. En caso de incumplimiento: inversión de la carga de la prueba e indemnización.
 6. Más participación RLT y organismos de fomento de la igualdad.

Directiva (UE) 2023/970, de 10.5.2023

Por la que refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva

> Impacto en el día a día de las relaciones laborales:

- Obligación de informar a los trabajadores de los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva.
- Derecho de los trabajadores a recibir información sobre su nivel retributivo y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor – plazo máximo de dos meses – la empresa anualmente informará sobre cómo obtener esta información.
- Gestión de la privacidad de los datos – no trabajador identificable directa o indirectamente.

Directiva (UE) 2023/970, de 10.5.2023

Por la que refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva

> Vías de reparación y cumplimiento efectivo

- Posibilidad de acciones judiciales por parte del trabajador | RLT | Organismo de fomento de la igualdad.
- Inversión de la carga de la prueba – incumplimiento obligaciones de información.
- Derecho a una indemnización – disuasoria y proporcionada, pero sin aplicación de límite alguno.
- Modificación de la (LISOS).
- Organismo de seguimiento.
- Plazo de prescripción: no inferior a tres años.

¿Qué podemos hacer hasta el 7 de junio de 2026?

- Medidas específicas negociadas en planes de igualdad: auditoría retributiva | Registro retributivo.
- Valoración de herramientas y sistemas para reportar la información conforme a la Directiva.
- Identificar eventuales diferencias salariales de al menos el 5%, causas y posibles justificaciones y/o correcciones.
- Implementar | revisar políticas salariales y de progresión retributiva | Información retributiva en procesos de selección.