

Directiva UE 2023/970

1. Entendimiento de la Directiva UE 2023/970, herramientas en el mercado y empresas que las proporcionan

En atención a la consulta elevada en relación con la Directiva UE sobre transparencia retributiva, y en específico buscando tener respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué herramientas existen en el mercado para realizar el análisis de datos y el reporte?
- ¿Qué empresas están proporcionando herramientas efectivas?

Compartimos la respuesta con un breve análisis de la normativa, su finalidad, las herramientas y las empresas que están alineadas a cubrir las necesidades de las compañías:

La Directiva UE sobre transparencia retributiva, adoptada el 10 de mayo de 2023, y titulada oficialmente:

“Directiva (UE) 2023/970 por la que se 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”.

Cuenta con una base jurídica en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE), que ya reconocía el derecho a la igualdad salarial, pero que hasta ahora tenía grandes dificultades prácticas de aplicación. Esta directiva nace porque la UE detectó que la brecha salarial de género.

La complejidad de la aplicación de la normativa es que muchas discriminaciones salariales no son visibles por falta de transparencia, y por supuesto a los trabajadores les resulta muy difícil probar una discriminación salarial.

La Directiva 2023/970 busca responder a estos problemas, introduciendo:

- Transparencia antes y después de la contratación.
- Obligaciones claras de información, reporting y corrección.
- Refuerzo del régimen sancionador y de la carga de la prueba

Para lograr esto la Directiva obliga a las empresas a:

- Analizar brechas salariales (ajustadas y no ajustadas).
- Justificar diferencias >5% con criterios objetivos.



- Reportar periódicamente (según tamaño).
- Atender solicitudes individuales de empleados.
- Mantener trazabilidad y auditoría.

Es por esto que las empresas han tenido que salir al mercado a buscar sistemas tecnológicos que permitan tener acceso fácil, seguimiento y control sobre la información. En esa línea se han creado 3 capas tecnológicas:

1. Plataformas Especializadas en Pay Equity (Core Compliance): Estas herramientas son las más críticas, permiten identificar drivers salariales y automatizar cumplimiento. Suelen incluir:

- Modelos de regresión.
- Identificación de gaps injustificados.
- Simulación de correcciones.
- Reporting regulatorio.

Las más reconocidas del mercado son:

- PayAnalytics.
- Beqom.
- Syndio.
- Sysarb (muy fuerte en Europa).

2. Plataformas de datos y reporting (Data Layer): Estas herramientas resuelve el tema de integrar datos dispersos. Te menciono algunas de sus principales características:

- Consolidación de payroll multi-país.
- Modelado de datos de compensación total.
- Reporting flexible.

3. Suites HCM: Estas herramientas están adaptándose para obtener datos disponibles y funcionar como una extensión de transparencia por medio de:

- Integración con HRIS.
- Dashboards y analytics.
- Workflows de cumplimiento.



A continuación, compartimos un cuadro con las principales empresas que ofrecen estas herramientas, con algunos comentarios de sus Fortalezas y debilidades:

Vendor	Tipo	Fortaleza	Debilidad
Sysarb	EU-native all-in-one	Compliance total + job architecture	Menos flexible fuera de EU
Syndio	Analytics-first	Motor estadístico + legal defensibility	No cubre todo el workflow EU
PayAnalytics	Analytics	Rapidez de implementación	Menos capa de compliance
beqom	Comp suite	Integración con compensación	Menos especializado
Payslip	Data layer	Consolidación global	No hace análisis profundo

Sysarb:

Plataforma SaaS end-to-end diseñada específicamente para la Directiva UE:

- Job architecture + job evaluation.
- Pay equity analysis (ajustada y no ajustada).
- Reporting regulatorio automático.
- Dashboards para managers y empleados.

Se estructura en 3 módulos:

- Structure → evaluación de puestos (point-factor).
- Analyze → regresión estadística + detección de gaps.
- Involve → comunicación y transparencia organizativa.

Fortalezas:

Compliance

- Mapea directamente artículos de la Directiva.
- Incluye auditorías conjuntas y reporting listo para regulador.

Arquitectura Robusta

- Sistema point-factor → clave para “trabajo de igual valor”.

Workflow completo

- Desde diagnóstico → remediación → comunicación interna.
- Reduce dependencia de consultores (hasta 60% menos trabajo manual).



Debilidades:

- Menor flexibilidad fuera del marco europeo.
- Menos sofisticación analítica que soluciones.
- Dependencia del modelo propio (menos modularidad)

Syndio:

Plataforma centrada en:

- Pay audits continuos.
- Regresión avanzada.
- Simulación de ajustes salariales.
- Reporting global.

Producto core: PayEQ, tiene los siguientes atributos:

- Regresiones específicas por grupo (no modelos genéricos).
- Identifica drivers reales.
- Simulación masiva de escenarios (coste vs impacto).

Fortalezas:

Precisión estadística

- Modelo avanzado con segmentación definida.
- Identificación de causas raíz (no solo gaps).

Legal defensibility

- Diseñado con validación legal (muy relevante en litigios).

Always on equity

- No es análisis anual → es continuo.

Debilidades:

- No cubre completamente el workflow de la Directiva UE.
- No incluye job architecture robusta.
- Necesita complementarse con otras capas.

PayAnalytics:

Software cloud centrado en:

- Análisis de brechas salariales.
- Recomendaciones de ajuste.
- Reporting flexible.

Framework en 5 fases:

1. Preparación de datos.
2. Modelado de variables.
3. Análisis de gaps.
4. Recomendaciones de ajustes.
5. Seguimiento continuo.



Fortalezas:

Time-to-value muy rápido

- Setup ligero.
- Documentación y guías integradas.

Enfoque práctico

- Responde preguntas clave:
 - ¿Quién necesita ajuste?
 - ¿Cuánto cuesta?

Buen balance técnico-negocio

- No requiere equipo data science interno.

Debilidades:

- Menor profundidad en compliance EU.
- Job architecture limitada.
- Menor sofisticación en reporting regulatorio.

Beqom:

Suite completa de compensación:

- Pay equity (integrando PayAnalytics).
- Compensation management.
- Performance.
- Pay transparency.

Capas integradas:

- Workforce analytics.
- Pay equity engine.
- Compensation planning.
- Budgeting y simulación.

Incluye:

- Recomendaciones automáticas de ajustes salariales.
- Integración con procesos de merit, promoción, hiring.

Fortalezas:

Integración total

- Equity embebida en decisiones diarias.
- No análisis aislado.

Escalabilidad enterprise

- Diseñado para organizaciones complejas.
- Multi-país y multi-regulación.

Optimización financiera

- Simulación de budgets y escenarios.



Debilidades:

- Menor especialización en EU Directive.
- Implementación más compleja.
- Coste elevado.

Payslip:

Plataforma de:

- Consolidación de datos de payroll global.
- Reporting multi-país.
- Integración con múltiples proveedores.

Cómo funciona:

- Centraliza datos de múltiples vendors de nómina.
- Normaliza estructuras de datos.
- Genera reporting consolidado.

Fortalezas:

Resolución del problema de datos

- Integra payroll multi-country.
- Estandariza datos heterogéneos.

Base para analytics

- Permite alimentar herramientas como:
 - Syndio.
 - Sysarb.
 - Beqom.

Debilidades:

- No hace análisis estadístico profundo.
- No cubre compliance por sí mismo.
- Necesita capa analítica adicional.

Esperamos que esta información de respuesta a las inquietudes, estamos atentos si requieren ampliación de algún punto.

Jose Antonio Torres

Gerente Senior Payroll

Auxadi