

COMO PREPARASE PARA CUMPLIR CON NORMATIVA DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Aurelio Carrillo Consultor e Interim Manager de RRHH.

La Transparencia Salarial no supone únicamente un nuevo requisito normativo, sino un cambio estructural en la forma en que las organizaciones diseñan, analizan y gobiernan sus sistemas

La Directiva Europea 2023/970 obliga a que las decisiones salariales sean coherentes, explicables y defendibles desde un punto de vista técnico, económico y legal.

¿Cuándo entra en vigor la nueva ley?

Los estados miembros de la CEE tienen de plazo hasta junio de 2026 para desarrollar internamente la normativa europea.

¿Qué plazos deben cumplir las empresas?

Presentación del Informe de Igualdad Salarial
Fechas límite según el tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Fecha límite	Frecuencia	Datos
Empresas de más de 250 trabajadores	7 de junio de 2027	Anual	Sobre datos del año anterior.
Empresas 150-249 trabajadores	7 de junio de 2027	Cada 3 años	Con datos del año anterior.
Empresas 100-149 trabajadores	7 de junio de 2031	Cada 3 años	Con datos del año anterior.

¿Cómo deben prepararse las empresas para cumplir con la normativa de igualdad y transparencia salarial?

1.- **Asegurar la igualdad salarial entre trabajadores del mismo puesto, o puestos de igual valor.** (art 4.1 UE 2023/970). “Las empresas deben tener herramientas y metodologías que permitan evaluar los criterios de trabajo de forma objetiva, y asegurar el mismo salario por igual trabajo o trabajo de igual valor” La legislación establece que la evaluación con criterios objetivos debe realizarse a partir de una valoración de puestos de trabajo

El primer paso que deben dar las empresas para abordar con éxito la nueva normativa de igualdad es actualizar sus valoraciones de puestos, mostrando que hay coherencia objetiva entre el posicionamiento salarial y el nivel de responsabilidad que el trabajador ocupa en la estructura organizativa, de una forma demostrable, objetiva y defendible. Es decir, las estructuras salariales de las empresas deben tener coherencia con las estructuras organizativas. Y en su caso ir ajustándolas durante el año 2026 a fin de abordar con éxito la nueva normativa.

2. Analizar estadísticamente los resultados para corregir y hacer transparentes nuestros sistemas.

La nueva normativa pide análisis econométricos más avanzados de los salarios, que permitan identificar y corregir las brechas salariales. Durante el 2026 las empresas, recomendamos, que realicen estas métricas para corregir posibles desviaciones, ya que son los datos de 2026 los que deberán presentar en junio del 2027. Y que son los siguientes:

- Análisis lineales de media y mediana por nivel salarial. Estas analíticas ya son usadas en la actual legislación de auditorías salariales.
- Análisis por cuartiles dentro de bandas salariales que evalúan la distribución de hombres y mujeres en cada tramo de la banda, identificando concentraciones anómalas en cuartiles bajos o altos y con ello detectando posibles techos de cristal.
- Recomendamos el uso de otras métricas que nos ayuden a identificación de valores atípicos (IQR / Regla de Tukey).
- Diagnósticos más profundos y multifactoriales que permitan análisis comparables por antigüedad, edad del trabajador, desempeño.. etcétera, y que puedan justificar y abordar análisis más consistentes y ajustados de variables objetivas y neutras.

Todas estas analíticas deberán ser presentadas por las empresas en Junio del 2027, con datos del 2026.

De esta forma el análisis de género pasa a ser previo a la decisión salarial: el enfoque de género se integrará desde el inicio junto a los análisis de equidad interna, mercado, posición en banda y desempeño, condicionado por el presupuesto salarial disponible.

3. Dotar de transparencia los sistemas salariales de cara a los trabajadores.

“Los empleadores pondrán a disposición de su personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles y la progresión retributivos art 6. 1”.

Los dos pasos previos, valoración de puestos y análisis estadísticos permiten a las empresas poder diseñar, explicar y hacer públicos sus niveles salariales, así como los criterios de incrementos salariales o nuevas incorporaciones.

Con todo ello estos son los pasos que recomendamos a las empresas para hacer frente con éxito a la nueva normativa de igualdad y transparencia salarial, y aprovechar la normativa como oportunidad para establecer sus diseños salariales objetivos, competitivos y que ayuden a atraer y retener talento.

