

DERECHO LABORAL · JUNIO 2026

La Directiva (UE) 2023/970 es ya norma vigente en toda la Unión Europea. Las empresas tienen nuevas obligaciones —y los trabajadores, nuevos derechos que pueden ejercer ahora mismo.

Por Ignacio Galant · Abogado Laboralista, Tarragona · Junio 2026



España aún no ha aprobado su ley nacional de transposición

Pero eso no significa que no sea aplicable. Las obligaciones incondicionales de la Directiva son invocables directamente ante los tribunales españoles desde el 7 de junio de 2026. Si eres trabajador/a y tu empresa incumple, puedes reclamar ya.

— MARCO NORMATIVO

¿Qué es la Directiva de Transparencia Salarial y por qué importa ahora?

La **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo**, aprobada el 10 de mayo de 2023, es la norma europea que obliga a todas las empresas de la Unión a adoptar medidas concretas de transparencia retributiva. No es una declaración de intenciones: es una norma con obligaciones verificables, plazos y régimen sancionador.

Su objetivo es doble. Por un lado, garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor —principio que ya recoge el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, pero que hasta ahora carecía de mecanismos de verificación efectivos. Por otro, acabar con la opacidad salarial que históricamente ha impedido a los trabajadores conocer, comparar y reclamar su retribución.

DIRECTIVA (UE) 2023/970

«Los Estados miembros velarán por que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.»

Artículo 4 — Estructuras retributivas que garantizan la igualdad de retribución

El plazo de transposición para los Estados miembros venció el **7 de junio de 2026**. España ya contaba con una base normativa en el Real Decreto 902/2020, pero aún no ha publicado su ley nacional de transposición. Esto no libera a las empresas de sus obligaciones: las disposiciones suficientemente claras e incondicionales de la Directiva son de **aplicación directa** desde esa fecha.

— OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Qué deben hacer las empresas desde ahora

Las obligaciones de la Directiva no son homogéneas: algunas afectan a **todas las empresas** independientemente de su tamaño; otras se activan a partir de determinados umbrales de plantilla.

<p>01</p> <p>BANDA SALARIAL EN LAS OFERTAS</p> <p>Toda oferta de empleo debe incluir el salario inicial o el rango retributivo antes de la primera entrevista. Expresiones como «salario a negociar» sin cifras quedan prohibidas por el artículo 5 de la</p>	<p>02</p> <p>PROHIBICIÓN DE HISTORIAL SALARIAL</p> <p>El empleador no puede preguntar al candidato cuánto cobraba en empleos anteriores, ni condicionar la oferta a esa información.</p>	<p>03</p> <p>DERECHO DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA</p> <p>Todo trabajador puede solicitar los niveles retributivos medios desagregados por sexo de su categoría. La empresa tiene dos meses para responder.</p>
<p>04</p> <p>CRITERIOS OBJETIVOS DOCUMENTADOS</p> <p>Las decisiones salariales deben basarse en criterios neutros respecto al género, documentados y accesibles para la representación de los trabajadores.</p>	<p>05</p> <p>CORRECCIÓN SI BRECHA SUPERA EL 5%</p> <p>Si la diferencia entre hombres y mujeres en puestos de igual valor supera el 5% sin justificación objetiva, la empresa está obligada a aplicar medidas correctoras.</p>	<p>06</p> <p>REPORTE PERIÓDICO (+100 TRABAJADORES)</p> <p>Las empresas con más de 100 trabajadores deberán publicar y reportar periódicamente la brecha retributiva, con calendarios escalonados según tamaño.</p>

Calendario de reportes obligatorios

Tamaño de empresa	Primer reporte	Periodicidad	Urgencia
Más de 250 trabajadores	Antes del 7 de junio de 2027	Anual	Inmediata
150 a 249 trabajadores	Antes del 7 de junio de 2027	Cada 3 años	Prioritaria
100 a 149 trabajadores	Antes del 7 de junio de 2031	Cada 3 años	Plazo ampliado
Menos de 100 trabajadores	No obligatorio (salvo ley nacional)	—	Voluntario

Importante: las obligaciones de publicar el salario en las ofertas y atender solicitudes de información individuales afectan a **todas las empresas sin excepción**, con independencia del número de trabajadores.

CAMBIO PROCESAL CLAVE

*Ya no corresponde al trabajador demostrar que existe discriminación salarial. Ahora es **la empresa quien debe probar que no discrimina**. Si no puede justificar las diferencias retributivas con criterios objetivos documentados, se presume la discriminación.*

— NUEVOS DERECHOS

Los nuevos derechos del trabajador: cómo ejercerlos

La Directiva no solo impone obligaciones a las empresas. Reconoce derechos específicos y accionables para los trabajadores. Estos son los pasos concretos para ejercerlos.

1

Solicitar información sobre retribuciones de compañeros

Puedes pedir a tu empresa información sobre los niveles salariales medios desagregados por sexo de tu categoría o de categorías de igual valor. La empresa tiene un máximo de dos meses para responder. Si no lo hace, incumple la Directiva y tienes base para actuar.

2 Reclamar si detectas una diferencia injustificada

Si constatas una diferencia retributiva superior al 5% respecto a compañeros en puestos de igual valor sin justificación objetiva, puedes reclamar. La empresa deberá demostrar que esa diferencia obedece a criterios objetivos y neutros. Si no puede, se presume discriminación.

3 Exigir indemnización completa sin techo

En caso de discriminación retributiva probada o presunta, la indemnización es íntegra: incluye salarios atrasados, primas, pagos en especie y cualquier otro componente retributivo. La Directiva prohíbe expresamente fijar un límite máximo a esta indemnización.

4 Acudir a la Inspección de Trabajo o a los tribunales

Si la empresa no atiende tu solicitud o no corrige la brecha injustificada, puedes denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o interponer demanda en la jurisdicción social. Con la inversión de la carga de la prueba, tu posición procesal es ahora considerablemente más fuerte.

5 Invocar directamente la Directiva aunque no haya ley española

Las disposiciones claras e incondicionales de la Directiva son de aplicación directa desde el 7 de junio de 2026. Puedes invocarla ante un tribunal español. Un abogado laboralista puede identificar qué artículos tienen efecto directo y articular la reclamación.

— RIESGO JURÍDICO

Qué se expone una empresa que no cumpla

Riesgo sancionador administrativo. Cuando España apruebe su ley de transposición, el régimen sancionador se concretará. La Directiva exige que las sanciones sean «efectivas, proporcionadas y disuasorias». Los precedentes en otros Estados miembros apuntan a multas significativas.

Riesgo de demanda individual. Cualquier trabajador que acredite una diferencia retributiva injustificada puede reclamar la totalidad de la diferencia más intereses, sin tope máximo. Y la empresa es quien debe probar que no discrimina.

Riesgo reputacional y de contratación pública. La Directiva vincula el cumplimiento de la igualdad retributiva con el acceso a licitaciones públicas. Las empresas con incumplimientos graves pueden quedar excluidas de contratos con la

Administración.

Riesgo de discriminación interseccional. Por primera vez, la norma incluye expresamente la discriminación interseccional —por género combinado con etnia, orientación sexual u otras condiciones. El ámbito de exposición es más amplio que en la legislación anterior.

Transparencia salarial · Directiva UE 2023/970 · Brecha salarial · Derechos laborales · Igualdad retributiva

El presente documento tiene carácter informativo y no constituye asesoramiento jurídico. La información se basa en la Directiva (UE) 2023/970 tal como ha sido publicada y en el estado de su transposición en España a la fecha de publicación. Para un análisis adaptado a su situación concreta, le recomendamos contactar con un profesional. Galant Iuris · Advocats & Consultors · Tarragona · info@galantiuris.com · www.galantiuris.com