

# TRANSPARENCIA SALARIAL OBLIGATORIA EN ADMINISTRACIONES PÚBLICAS NUEVA DIRECTIVA UE, DE OBLIGATORIA TRANSPOSICIÓN A LA NORMATIVA ESPAÑOLA

LA PRESENTE DIRECTIVA ESTABLECE REQUISITOS MÍNIMOS PARA REFORZAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR ENTRE HOMBRES Y MUJERES [...] Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN [...], EN PARTICULAR MEDIANTE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y EL REFUERZO DE LOS MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO.

Artículo 1. Objetivo. Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medios de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.



¿Sabías que la Directiva (UE) 2023/970, sobre transparencia e igualdad retributiva, debe incorporarse en España antes del 7 de junio de 2026?

Cuando esto ocurra, sus obligaciones implicarán ajustes en los sistemas de información, clasificación y gestión de la transparencia retributiva de todas las Administraciones Públicas, incluidos los Ayuntamientos.

Estas son sus claves:



### TRANSPARENCIA INTERNA Y POLÍTICAS SALARIALES

- En las **entidades con más de 50 personas en la plantilla**, han de difundir los criterios utilizados para fijar las retribuciones y determinar el progreso retributivo del personal.
- **Cualquier persona de la plantilla** podrá pedir información sobre su nivel retributivo y sobre los niveles retributivos medios (desagregados por sexo) en los puestos de igual valor.



### EVALUACIÓN RETRIBUTIVA CONJUNTA

Si se detecta una brecha salarial no justificada superior al 5% en cualquier categoría profesional, deberá realizarse una **evaluación retributiva conjunta** con la representación legal de la plantilla para analizar, corregir y revertir diferencias.



### CONTRATOS PÚBLICOS

La directiva también determina que no podrán ser admitidas en los procesos de licitación pública las empresas que no cumplan sus obligaciones en materia de igualdad y transparencia retributiva.



### INFORMACIÓN SOBRE LA BRECHA RETRIBUTIVA

Las Administraciones Públicas deberán **recopilar información detallada sobre las retribuciones** de mujeres y hombres, incluyendo:

- la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables; y la proporción que se encuentra en cada cuartil de la banda retributiva
- la brecha retributiva:
  - global de la organización según retribuciones medias y medianas
  - global de la organización en los componentes complementarios o variables
  - por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables

Periodicidad obligatoria:

- **Plantilla  $\geq$  250 personas:** Cada año, a partir del 7 de junio de 2027.
- **Plantilla entre 150 y 250:** Cada tres años, a partir del 7 de junio de 2027.
- **Plantilla entre 100 y 150:** Cada tres años, a partir del 7 de junio de 2031.



Alicia es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Visítalo en [este enlace](#).