

Síguenos en



JORNADA “TRANSPARENCIA SALARIAL: CÓMO ANTICIPARSE A LAS NUEVAS OBLIGACIONES”

Las empresas, obligadas a controlar ya su modelo salarial para cumplir con la nueva directiva europea

Deberán asegurar este año que cumplen con el límite del 5% de brecha salarial pese al retraso de la transposición en España

Las organizaciones empresariales deberán contar con criterios accesibles sobre la determinación y evolución de los salarios



De izq. a der: Cristina Orejas, Directora del Área Jurídico Laboral y Recursos Humanos; Marga Guitart, abogada de Laboral de Grant Thornton; Anna Figarola, Organization & Compensation Consulting Manager de Esperta; Roger Guasch, Director Gerente de Cambra de Barcelona.

Barcelona, 2 de julio de 2026

Las empresas deben comenzar a revisar durante este año sus estructuras y datos retributivos para anticiparse a las futuras obligaciones derivadas de la

GRANTTHORNTON.ES

Síguenos en



Directiva Europea de Transparencia Salarial. Aunque su transposición al ordenamiento jurídico español continúa pendiente, las primeras obligaciones de información previstas para junio de 2027 tomarán como referencia las remuneraciones abonadas durante el ejercicio 2026.

Así ha quedado reflejado en la jornada “**Transparencia salarial: las obligaciones empiezan antes de la ley española**”, organizada por **Grant Thornton y la Cambra de Comerç de Barcelona** para analizar el impacto de la nueva regulación en la política retributiva, los procesos de selección, la promoción profesional y la gestión interna de las compañías.

Una sesión que contó con las intervenciones de **Cristina Orejas**, directora del Área Jurídico Laboral y Recursos Humanos de Grant Thornton; **Marga Guitart**, abogada del Área Laboral de la Firma; y **Anna Figarola**, Organization & Compensation Consulting Manager de Esperta.

La adaptación empieza en 2026

Durante la jornada, los expertos han advertido de que, aunque la Directiva debía haber sido transpuesta por España antes del 7 de junio de 2026, la falta de desarrollo de la normativa española **no elimina la necesidad de que las compañías comiencen a prepararse.**

“Aunque la exigencia relativa a la brecha salarial del 5% está prevista para junio de 2027, los datos retributivos con los que habrá que realizar el análisis son los de 2026. Por tanto, es importante que las empresas empiecen a revisar su información y su modelo desde ahora”, ha explicado Cristina Orejas.

La **directora del Área Jurídico Laboral y Recursos Humanos de Grant Thornton** ha incidido en que el proceso no debe gestionarse de forma aislada desde el departamento de personas. “El gran reto de la transparencia salarial es la transversalidad. Es una cuestión estratégica que debe involucrar a la dirección de la compañía y a las áreas jurídica, financiera, de personas, operaciones y comunicación”, ha añadido.

Brechas justificadas y trazables

Uno de los cambios más relevantes será la reducción del umbral a partir del cual las empresas deberán analizar sus diferencias retributivas. Cuando exista **una**

Síguenos en



brecha superior al 5% entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la compañía tendrá que demostrar que responde a criterios objetivos y neutros desde el punto de vista del género.

“El objetivo de la Directiva no es únicamente que la brecha se sitúe por debajo del 5%, sino que la empresa pueda explicar por qué existe. Si la diferencia responde a criterios objetivos, neutros y con perspectiva de género, debe poder justificarse y quedar documentada”, ha destacado **Marga Guitart, abogada del área Laboral de Grant Thornton.**

La nueva regulación refuerza también las posibles consecuencias del incumplimiento, al contemplar sanciones disuasorias, indemnizaciones, inversión de la carga de la prueba y restricciones para participar en determinadas licitaciones o contratos públicos.

Un nuevo modelo retributivo

La valoración de los puestos de trabajo será el punto de partida para afrontar el nuevo marco. Las organizaciones deberán **identificar qué posiciones desarrollan un trabajo igual o de igual valor atendiendo a las funciones, responsabilidades, competencias y condiciones necesarias para desempeñarlas.**

A partir de este análisis, podrán construir estructuras y bandas salariales coherentes, establecer criterios de progresión y detectar qué diferencias necesitan una explicación o una medida correctora.

“Seguramente muchas empresas ya tienen más trabajo realizado del que piensan gracias a los planes de igualdad, los registros retributivos y a las auditorías salariales. Ahora se trata de integrar esos elementos, poner orden y ser capaces de explicar cómo toman sus decisiones”, ha afirmado **Anna Figorola, Organization & Compensation Consulting Manager de Esperta.**

La experta ha explicado que la nueva regulación amplía el alcance de las obligaciones actuales. “Hasta ahora se pedía diagnosticar y justificar la brecha. La Directiva exige también diseñar un modelo retributivo, establecer bandas y criterios de progresión y aprender a gestionar la compensación de una manera estructurada”.

Síguenos en



En este sentido, Grant Thornton recomienda a las compañías revisar si las valoraciones desarrolladas en el marco de sus planes de igualdad resultan suficientes para diseñar el futuro modelo retributivo. En algunos casos, será necesario ampliar o adaptar las metodologías para facilitar la comparación entre puestos, la construcción de bandas salariales y la justificación técnica de las diferencias.

Nuevas obligaciones desde la selección

La transparencia comenzará antes de que se formalice la relación laboral. **Las candidaturas deberán recibir información sobre el salario inicial o la horquilla retributiva** del puesto y las compañías no podrán solicitar información sobre las remuneraciones percibidas en empleos anteriores.

Las organizaciones tendrán que disponer, además, de **criterios accesibles** sobre la determinación de los salarios y su progresión. Las personas trabajadoras podrán solicitar información sobre su nivel retributivo individual y sobre los promedios salariales, desglosados por sexo, correspondientes a quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La implantación de estos derechos obligará a **preparar no solo los datos, sino también la forma de comunicarlos**. En este sentido, los managers tendrán un papel relevante como interlocutores directos de la plantilla.

“Los managers serán los primeros en recibir preguntas sobre compensación. No basta con publicar una política en la intranet: hay que explicarles los conceptos, trasladarles los criterios y prepararles para mantener esas conversaciones”, destacó Figarola.

Transparencia y competitividad

La jornada también ha puesto de manifiesto que **la adaptación no debe abordarse únicamente desde el cumplimiento normativo**. Un modelo retributivo ordenado, coherente y bien explicado puede mejorar la confianza de la plantilla y reforzar la propuesta de valor al empleado.

La comunicación de las horquillas salariales en los procesos de selección puede convertirse, además, en un elemento de diferenciación a medida que las compañías incorporen esta práctica y la utilicen para atraer y fidelizar talento.

Síguenos en



“La transparencia salarial forma parte de la **dimensión social** de los criterios ESG. Ya no puede gestionarse como una responsabilidad aislada de Recursos Humanos, sino mediante equipos transversales que integren la perspectiva jurídica, retributiva, social y de negocio”, ha concluido Guitart.

Sobre Grant Thornton

En Grant Thornton España ayudamos a que tu empresa vaya más allá. Servicios profesionales de Auditoría & Assurance, Advisory, Tax, Asesoramiento Financiero, Legal, Laboral y Outsourcing. 11 oficinas y 900 profesionales en nuestro país. Pertenece a Grant Thornton Advisors, una plataforma multinacional y multidisciplinar que proporciona una experiencia de cliente única y transfronteriza, con soluciones y capacidades potenciadas por la última tecnología y los mejores equipos. A su vez, formamos parte de Grant Thornton International, una de las redes globales de servicios profesionales líderes, con 80.000 profesionales presente en más de 150 mercados en todo el mundo.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

POLICARPO AROCA

Director de Comunicación, Marketing y
Desarrollo de Negocio
T 91 576 39 99
M 650 71 31 21
Policarpo.aroca@es.gt.com

MARTA CARDENAL

Técnica de Comunicación Corporativa
T 932 06 39 00
M 608 99 02 14
marta.cardenal@es.gt.com

LEAD BY THOUGHT

GABRIELE CAGLIANI

+34 669 496 103
gabriele@leadbythought.com

MARÍA CUESTA

+34 646 494 090
maria.cuesta@leadbythought.com

GUILLERMO GINÉS

+34 637 916 561
guillermo.gines@leadbythought.com