

Una Alerta conjunta de:



LABOUR NEWS

# Transparencia salarial: las obligaciones empiezan antes de la ley española

Abril 2026

Las directivas de la **Unión Europea** obligan a los Estados miembros en cuanto al resultado que deben alcanzar, dejando a cada país la forma y los medios para su transposición (art. 288 TFUE). Sin embargo, cuando el plazo expira sin adaptación interna, el escenario cambia de forma relevante.

La jurisprudencia del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** ha reconocido que determinadas disposiciones de una directiva no transpuesta pueden desplegar efecto directo, lo que significa que podrán ser invocadas ante tribunales nacionales si son claras, precisas e incondicionadas.

Además, el Estado no puede ampararse en su propio retraso normativo para perjudicar a los particulares, doctrina consolidada desde el asunto **Sentencia Ratti**. Traducido al lenguaje empresarial: la falta de norma nacional no equivale necesariamente a ausencia de obligaciones o ausencia de riesgo. No hablamos solo de salarios, también de **selección, promoción y gestión interna**.

## La Directiva (UE) 2023/970 de Transparencia salarial

no se limita al *reporting* salarial. Introduce obligaciones con impacto directo en múltiples procesos internos:

1. En el **ámbito del reclutamiento y la selección**, se incluye la obligación de informar previamente sobre la retribución inicial o banda salarial del puesto, garantizar procesos de selección neutrales y no discriminatorios, limitar las preguntas sobre el historial salarial previo y revisar los anuncios y prácticas de contratación.
2. En **materia de clasificación profesional y promoción**, se refuerza la necesidad de contar con criterios objetivos para la promoción profesional, sistemas de valoración de puestos comparables, trazabilidad en las decisiones de carrera y revisión de posibles sesgos indirectos en la progresión interna.
3. Respecto a la **información interna y los derechos individuales**, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar información retributiva, una mayor transparencia sobre los criterios salariales y de progresión, una mayor necesidad de documentación justificativa y un incremento potencial de reclamaciones individuales.
4. Por último, en el **ámbito del reporting y el cumplimiento corporativo**, se prevén obligaciones de reporte periódico para determinadas compañías, análisis de brechas retributivas, adopción de medidas correctoras ante diferencias injustificadas y una mayor exposición reputacional y de *compliance*.





## ¿En qué punto está España?

Hasta ahora, el contexto europeo invitaba a una cierta prudencia, a esperar, a ver cómo evolucionaban otros países y evitar movimientos prematuros, porque las velocidades en Europa son muy distintas. Con el inicio de los trámites del **Real Decreto del viernes 25 de abril**, empezamos a tener algo más de **visibilidad real sobre el calendario que va a impactar a las empresas**.

Pero la transposición no depende solo de voluntad política. Tiene un procedimiento legal tasado, regulado en la **Ley 50/1997**, del Gobierno, artículo 26. Dicho de forma sencilla: aprobar la norma exige pasar varias pantallas administrativas y técnicas, cada una con sus tiempos.

Las **fases habituales** son las siguientes:

1. En primer lugar, se realizan **estudios previos y consultas técnicas** en los que el ministerio competente analiza opciones, impactos y viabilidad jurídica, pudiendo recabar opiniones técnicas. A continuación, se abre una **consulta pública previa en el portal oficial** en la que empresas, ciudadanía y organizaciones representativas pueden pronunciarse sobre la necesidad de la norma, los objetivos perseguidos y las alternativas posibles.
2. Seguidamente se elabora la **memoria de impacto normativo**, que debe justificar el por qué se aprueba la norma, qué cambia exactamente, su impacto económico y presupuestario, las cargas administrativas, el impacto de género y su encaje jurídico. Posteriormente, el texto se somete a **informes y dictámenes**, incluidos los internos y, cuando proceda, el **Consejo de Estado**.
3. Seguidamente se abre un trámite de **audiencia e información pública** para alegaciones formales de empresas, patronales, sindicatos y ciudadanía. Finalmente, tras estas fases, el texto se eleva al **Consejo de ministros** para su aprobación y posterior publicación en el **Boletín Oficial del Estado**.

## ¿Qué lectura práctica deja esto?

Todo apunta a que no se acudiría a una vía extraordinariamente rápida, sino al procedimiento ordinario y aunque es muy difícil hacer una estimación, podríamos pensar que sea en torno al **inicio del 2027**. Por lo tanto, entramos en una fase en la que debemos asegurar que hacemos los deberes.

Si llevamos esto al calendario de negocio, la línea temporal sería la siguiente:



## ¿Qué conviene tener trabajado antes de finales de 2026?

Sin necesidad de sobre reaccionar ni activar medidas externas antes de tiempo, sí hay una serie de elementos que tiene mucho sentido dejar definidos con antelación. Sobre todo, porque pueden impactar directamente en decisiones de negocio: **presupuesto del 2027, estructura y políticas**.





### 1. Revisar el modelo retributivo y la estructura organizativa

- Estructura organizativa clara y trazable
- Puestos definidos y comparables
- Criterios de valoración homogéneos
- Bandas salariales coherentes interna y externamente.

### 2. Ordenar cómo se toman las decisiones salariales y de carrera profesional

- Criterios objetivos de posicionamiento salarial.
- Reglas claras de progresión.
- Trazabilidad de excepciones, en promociones y ajustes.
  - Revisión de procesos de selección.

### 3. Analizar la situación real y el mapa de riesgos

- Simulaciones de brecha salarial ajustada al 5%.
- Posibles impactos presupuestarios.
- Posiciones sensibles.
- Riesgo reputacional y litigioso.
- Preparación ante solicitudes de información.

Hasta que el **Real Decreto no esté aprobado**, no hay obligación de activar medidas visibles. Y en muchos casos, tampoco es recomendable.

### ¿Cuándo será el primer momento real de impacto en las organizaciones?

Más allá de la aprobación formal, el primer momento donde esto se va a notar de verdad será en **el siguiente ciclo de revisión salarial**.

Ahí es donde, se procederá a la **toma de decisiones concretas, se procederá a la comunicación respecto al posicionamiento salarial** y seguidamente, se empezará a **operar la transparencia en la práctica**. Hay que tener en cuenta que la **obligación de presentar la documentación de brecha se dará en el 2027** con datos retributivos del 2026.

### ¿Cómo traducirlo a un roadmap?

De forma simplificada, el **roadmap** puede estructurarse en tres fases. En la **fase actual, de diagnóstico**, se trata de entender la estructura, los puestos y la situación retributiva, identificar incoherencias y riesgos, y realizar un simulacro de brecha ajustada del 5% para cuantificar impactos y, en su caso, prever una partida presupuestaria para 2027. En los meses siguientes, la **fase de definición** implica ajustar el modelo retributivo, clarificar criterios y reforzar la gobernanza. Finalmente, a  **finales de 2026**, la fase de preparación organizativa debe centrarse en alinear a dirección y managers, preparar la forma en que se explicará el modelo y asegurar que datos y procesos están listos para dar respuesta tanto a empleados como al regulador.





Grant Thornton

Esperta Pay

El objetivo es llegar al **31 de diciembre de 2026** con un modelo comprensible y explicable para los distintos *stakeholders*: propiedad, management, empleados, representación legal de las personas trabajadoras y candidatos.

### Cláusula de exención de responsabilidad

El presente documento tiene carácter exclusivamente informativo y no constituye asesoramiento jurídico.

Su contenido se basa en el análisis técnico, la experiencia profesional y la interpretación de la normativa disponible en el momento de su elaboración, incluyendo un enfoque práctico sobre la posible transposición de la **Directiva de transparencia retributiva en el ordenamiento español**.

Dado que el proceso normativo se encuentra en curso, las conclusiones y planteamientos aquí recogidos pueden verse sujetos a cambios en función de la evolución legislativa y de su interpretación definitiva.

En consecuencia, este documento no debe utilizarse como base única para la toma de decisiones legales, recomendándose, en su caso, la obtención de asesoramiento jurídico específico.



**Cristina Orejas**

Directora - Área Jurídico Laboral  
Cristina.Orejas@es.gt.com



**Silvia Pardo**

Socia de Esperta  
spardo@esperta.es

GrantThornton.es



© 2026 Grant Thornton Asesores, S.L., Sociedad Unipersonal. Todos los derechos reservados.

Grant Thornton Asesores, S.L., Sociedad Unipersonal es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y sus firmas miembro no forman una asociación mundial, los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás. Para más información por favor visite [www.GrantThornton.es](http://www.GrantThornton.es)