

LA NUEVA NORMATIVA DE IGUALDAD SALARIAL: UN CAMBIO NECESARIO PARA LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Una vez aprobada la Directiva (UE) 2023/970 a nivel europeo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, las empresas deberán justificar diferencias salariales del 5% o más entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. Además, deberán comunicar a la plantilla su política salarial y reportar la brecha salarial a la administración. Este cambio no solo busca reducir disparidades de género, sino que también plantea desafíos para la gestión interna de las compañías.

Eva Martínez,
directora de Servicios de Secure e-Solutions de GMV
Beatriz Ardid, directora de Peplematters

La transparencia salarial, más allá de su obligatoriedad, representa una oportunidad estratégica. En un entorno laboral competitivo, conocido como la "guerra por el talento", la equidad retributiva es clave para atraer y retener a los mejores profesionales, dado que es un aspecto especialmente valorado. Aquellas empresas que se anticipen a esta normativa tendrán una ventaja en el mercado laboral.

El cumplimiento normativo no solo evitará sanciones, sino que mejorará la reputación y la competitividad de las empresas, algo vital en un entorno donde la información y las opiniones se difunden rápidamente. Su incumplimiento podría acarrear tanto multas económicas como daños reputacionales, lo que subraya la importancia de adoptar estas medidas de forma proactiva y cuanto antes.

LA JUSTIFICACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL: UN RETO PARA LAS EMPRESAS

Uno de los aspectos más exigentes de la normativa es la obligación de justificar cualquier brecha salarial igual o superior al 5%. Las empresas que no puedan justificar adecuadamente estas diferencias deberán implementar medidas correctivas o someterse a una evaluación conjunta con los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT).

La normativa también obliga a las empresas a informar anualmente a su plantilla sobre la política salarial: los criterios utilizados para determinar el salario y la progresión salarial, y la puesta a disposición del salario medio por género y nivel de puesto. Este requisito puede conllevar una revisión exhaustiva de las políticas salariales y una mayor transparencia en los criterios de gestión. Su cumplimiento refuerza la confianza entre los empleados y fortalece la rendición de cuentas dentro de la organización.

LA TECNOLOGÍA COMO APOYO AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Adaptarse a esta nueva realidad no será fácil, pero las empresas pueden apoyarse en soluciones tecnológicas avanzadas. Herramientas como PAIT® (Pay Analytics Intelligence Tool), desarrollada por Peplematters y GMV, ofrecen un análisis exhaustivo de la brecha salarial a través de algoritmos de inteligencia artificial.

PAIT® no solo permite identificar disparidades salariales actuales, sino que también ofrece previsiones para corregirlas en el futuro, facilitando una planificación estratégica de su gestión. Esta solución ayuda a cumplir con las exigencias legales y a tomar el control de la brecha salarial forma eficiente y sostenible.

HACIA UN FUTURO MÁS EQUITATIVO

La igualdad salarial ya no es solo una aspiración, sino una obligación. Las empresas que asuman este reto con una visión proactiva no solo cumplirán con la normativa, sino que también se posicionarán como organizaciones responsables y alineadas con los valores de equidad que demanda la sociedad. El futuro laboral será más justo y transparente, y aquellas empresas que lo abracen prosperarán en un mercado laboral cada vez más exigente. ■

