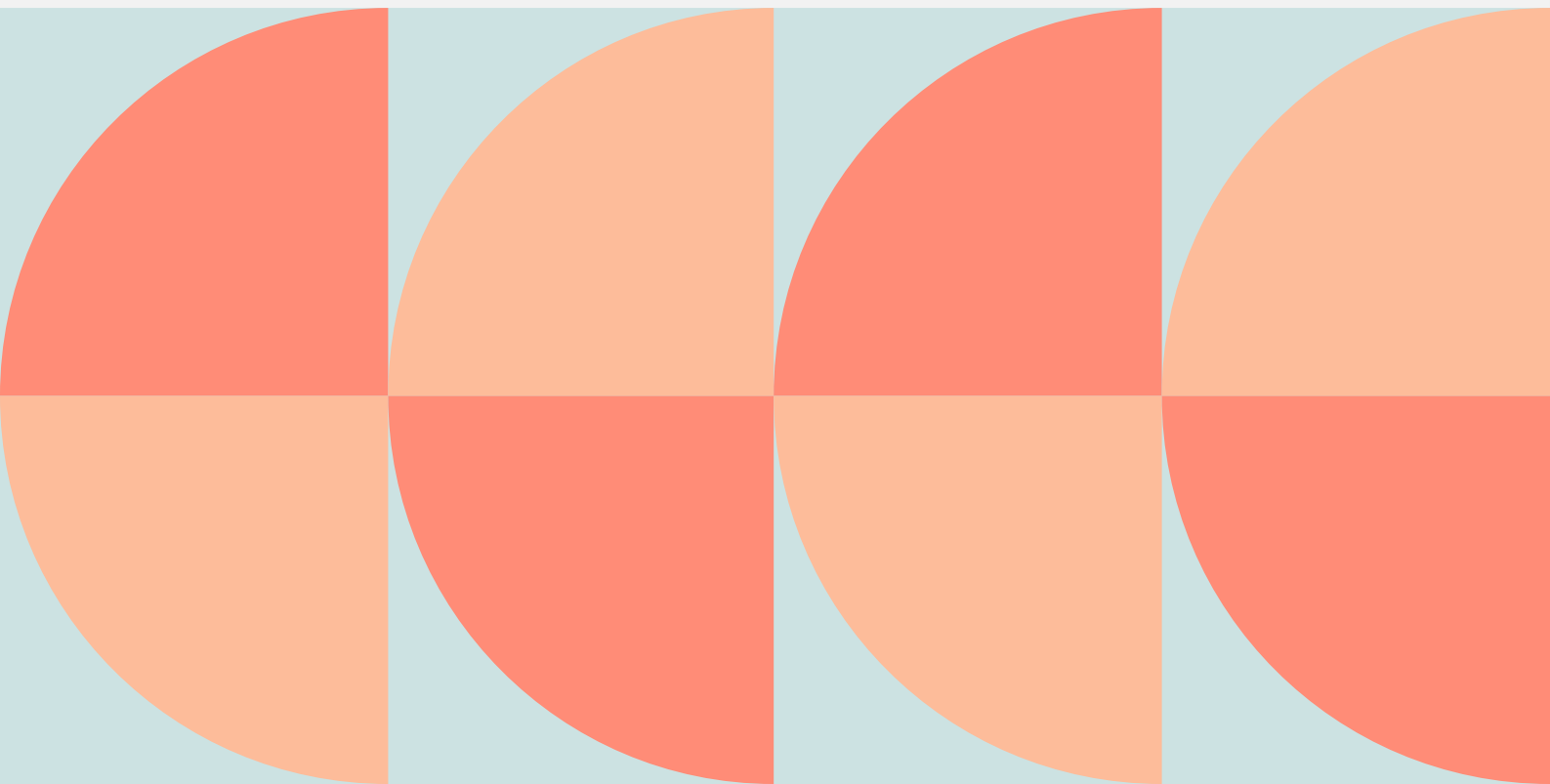


checklist

El Kit de Auditoría de Transparencia Salarial Europea 2026:

¿Está preparada tu arquitectura
de compensación?

Checklist y Plan acción incluidos



La Directiva Europea de Transparencia Retributiva entra en vigor el 7 de junio de 2026 y convierte la transparencia de una práctica voluntaria en un requisito legal estructural. Las empresas ya no podrán depender de decisiones salariales subjetivas; deberán documentar, justificar y comunicar sus sistemas utilizando criterios objetivos y neutrales. Los equipos de RRHH deben empezar a auditar sus marcos desde ya para descubrir posibles brechas salariales no justificadas y asegurar que sus prácticas generan confianza en lugar de exponer a la empresa a importantes riesgos legales.



Auditoría de Transparencia Salarial: los 5 puntos clave

1. Criterios de valoración de puestos

Qué verificar: Asegúrate de que todas las diferencias salariales se justifican exclusivamente por criterios objetivos y neutrales: competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Por qué es importante: Los empleados tendrán pronto el derecho legal de solicitar información sobre su nivel retributivo individual y sobre los salarios medios de las categorías profesionales equivalentes.

Señales de alerta de incumplimiento: Los managers usan frases subjetivas como "mejores habilidades de negociación" o "intuición" para justificar por qué dos empleados en roles similares tienen salarios distintos.

2. Transparencia en las bandas salariales

Qué verificar: Confirma que los empleados entienden claramente los criterios que determinan su salario actual y qué factores condicionan su progresión futura.

Por qué es importante: La transparencia que genera confianza va más allá de publicar una cifra: implica explicar las decisiones y el margen real de progresión de los empleados.

Señales de alerta de incumplimiento: Los empleados conocen su salario bruto anual, pero desconocen por completo cómo se calcula o cómo avanzar a la siguiente banda.

3. Divulgación salarial en la contratación

Qué verificar: Comprueba que tu proceso de selección informa proactivamente sobre la retribución inicial o el rango salarial de un puesto antes de la contratación.

Por qué es importante: La normativa convierte la divulgación salarial inicial en una obligación legal, cambiando cómo se negocian los salarios desde el inicio.

Señales de alerta de incumplimiento: Los reclutadores y hiring managers siguen ocultando las cifras salariales hasta la fase de la oferta final.

4. Monitorización de la brecha salarial

Qué verificar: Analiza tus datos internos de nómina para detectar cualquier brecha salarial superior al 5% que no esté justificada.

Por qué es importante: Si existe una diferencia superior al 5% que no pueda justificarse, la empresa estará obligada a realizar una evaluación conjunta con los representantes de los trabajadores y aplicar medidas correctoras inmediatas.

Señales de alerta de incumplimiento: Actualmente no monitorizas o no puedes extraer fácilmente informes de salarios medios desglosados por sexo y categorías equivalentes.

5. Documentación para auditorías

Qué verificar: Trata tu política de compensación como un marco sistemático, coherente y verificable con reglas documentadas.

Por qué es importante: La directiva introduce obligaciones de reporte periódico sobre la brecha salarial para empresas a partir de determinados umbrales de plantilla.

Señales de alerta de incumplimiento: Las decisiones sobre el salario están dispersas en cadenas de emails o notas personales de los managers en lugar de en un sistema de evaluación de puestos estructurado.

Checklist de Cumplimiento en Selección: Eliminando el sesgo del historial salarial

La directiva prohíbe expresamente solicitar información sobre el salario previo del candidato. Utiliza este checklist para actualizar tus protocolos de contratación:

Preguntas que debes eliminar de inmediato:

- ✗ "¿Cuál es tu salario bruto actual?"
- ✗ "¿Cuánto ganabas en tu último trabajo?"
- ✗ "¿Puedes compartir tu nómina anterior para que podamos igualar tus condiciones?"

Preguntas que son aceptables:

- ✓ "¿Cuáles son tus expectativas salariales para tu próximo movimiento profesional?"
- ✓ "El presupuesto asignado para este rol es X. ¿Encaja con tus expectativas?"

Cómo comunicar los rangos salariales desde el inicio:

Publica el rango directamente en la descripción y oferta de empleo.

Indica el rango claramente durante los primeros 5 minutos de la llamada inicial de filtro, antes de pedir al candidato sus expectativas financieras.

Plantillas para Comunicar el Rango Salarial

Utiliza estas plantillas para estandarizar cómo tu equipo comunica la compensación de forma segura y transparente.

En las ofertas de empleo: "El rango salarial base para este puesto es de [Mínimo] a [Máximo] bruto anual. Tu oferta final se determinará en base a sistemas de valoración basados en criterios objetivos y neutrales, incluyendo tus competencias, el esfuerzo requerido y las responsabilidades específicas del rol."

Durante las primeras entrevistas: "Antes de profundizar en la entrevista, quiero compartir contigo que el rango salarial inicial para esta posición es de [Mínimo] a [Máximo]. Además del salario base, ofrecemos un paquete de compensación total que incluye beneficios flexibles como [Seguro de Salud / Cheque Guardería / Formación] que ofrecen importantes ventajas fiscales para aumentar tu salario neto. ¿Encaja esta estructura con lo que estás buscando?"



Plan de Acción para RRHH

Acciones inmediatas (este mes):

Revisa todas las ofertas de empleo y guiones de entrevista para eliminar cualquier referencia al historial salarial.

Acciones a completar en 6 meses:

Implementa o actualiza tu sistema de valoración de puestos para que todos los roles se evalúen estrictamente bajo criterios neutrales exigibles: competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Ejecuta una auditoría interna de nóminas para identificar posibles brechas salariales de género superiores al 5% y prepara justificaciones objetivas o las medidas correctoras necesarias.

Acciones a completar antes de junio de 2026:

Forma a líderes y managers para explicar con claridad las bandas salariales, los criterios de progresión y la compensación total (incluyendo beneficios y ventajas fiscales), y responder a los nuevos derechos de información de sus equipos.

Quieres saber más de Coverflex?

Visítanos en
coverflex.es

