

Pérez-Llorca

Transparencia Salarial en Portugal

¿Qué cambios supone para las empresas?

La Directiva (UE) 2023/970 relativa a la transparencia salarial impone nuevas obligaciones a las entidades empleadoras. Aunque Portugal aún no haya procedido a su transposición, las empresas deben prepararse desde ahora mismo para reducir los riesgos jurídicos, de reputación y operativos

Onde estamos?

Portugal aún no ha transpuesto la Directiva al ordenamiento jurídico interno.

La ausencia de una ley nacional genera incertidumbre en cuanto al régimen aplicable.

¿Por qué actuar ahora?

Algunas disposiciones de la Directiva pueden tener ya relevancia práctica.

La falta de transposición no siempre exige a las empresas de sus obligaciones, por lo que se recomienda adoptar una postura proactiva.

Principales obligaciones de la Directiva

1 Información precontractual

Comunicar al candidato la remuneración o el rango salarial en las ofertas de empleo o antes de la entrevista.

2 Derecho a la información

Los trabajadores pueden solicitar datos sobre la remuneración media, por categoría, desglosados por sexo.

3 Notificación de datos salariales

Las empresas con 100 o más trabajadores deben presentar informes periódicos sobre la diferencia salarial por género.

4 Evaluación conjunta

Si la diferencia salarial por género es superior al 5 %, se deberán evaluar y definir medidas correctivas de forma conjunta con los representantes de los trabajadores.

5 Inversión de la carga de la prueba

En los litigios sobre discriminación salarial, corresponderá al empleador demostrar la inexistencia de discriminación.

Cómo prepararse? Plan de acción en 6 pasos

1 Auditoría salarial interna

Analizar la estructura salarial por categoría, género y trabajo de igual valor.

2 Revisión de los criterios de remuneración

Garantizar criterios objetivos, documentados y no discriminatorios.

3 Actualización de los procedimientos de selección

Adaptar las ofertas de empleo y los procesos para garantizar la facilitación oportuna de la información.

4 Sistemas de información

Implementar herramientas para la recopilación y la presentación de informes sobre datos salariales.

5 Formación del personal de RR. HH. y de los directivos

Capacitar a los equipos en relación con los nuevos derechos de los trabajadores y las obligaciones de respuesta.

6 Seguimiento legislativo

Supervisar la futura ley de transposición y cualquier otra particularidad adicional.



Inês Arruda

Socia de Laboral,
Compensación y Beneficios

iarruda@perezllorca.com
T: +351 918 839 949



Plazo de transposición
7 de junio de 2026