

## Igualdad y transparencia retributiva

**Ardid, Beatriz**

Capital Humano, Nº 389, Sección Compensación y Beneficios / Tribuna, Septiembre 2023, CISS



Beatriz Ardid

Directora en Peoplematters



Después de varios años de sucesivas negociaciones y aprobaciones, el pasado 10 de mayo se promulgó la «Directiva(UE)2023 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 efectivo cumplimiento», del Parlamento Europeo y el Consejo, cuyo contenido deberán **transponer en sus legislaciones** todos los países miembros de la UE antes del 7 de junio de 2026.

El impacto de las obligaciones contempladas en esta Directiva será menor en España que en otros países comunitarios, en tanto en cuanto ya tenemos varios aspectos regulados en nuestra legislación, principalmente, en el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

No obstante, sí hay disposiciones de la Directiva que deberán trasladarse a nuestra legislación, entre ellas, alguna relativa a la **transparencia retributiva**, que como bien se refleja en el nombre de la Directiva, **se utiliza como mecanismo** para lograr la igualdad retributiva.

En síntesis, las medidas de transparencia se centran en tres bloques, dirigidas a derechos y obligaciones con respecto a los demandantes de empleo, la Administración y a la plantilla y sus representantes legales.

En cuanto a los primeros, los empleadores deben **informar** a los **demandantes de empleo** del **salario inicial o la banda retributiva** del puesto al que se aplica o, en su caso, de las disposiciones pertinentes del convenio colectivo, por un medio que garantice una negociación informada y transparente, por ejemplo, en el anuncio de vacante que se publique, antes de la entrevista de trabajo, o por otro medio **antes de la celebración del contrato** de trabajo.

La razón subyacente de esta disposición se encuentra en el Considerando 32 de la Directiva: la falta de información sobre el salario del puesto limita la capacidad de negociación y la transparencia garantizaría la existencia de una base explícita y libre de sesgos de género para la fijación de retribuciones, dificultaría la infravaloración de la retribución con respecto a las competencias y evitaría prácticas discriminatorias por diversos motivos (discriminación multiseccional).

Asimismo, se prohíbe que los empleadores hagan preguntas sobre la **retribución actual o el historial retributivo** previo del solicitante de empleo.

Respecto a la **Administración**, los Estados deberán crear o encargar a un organismo ya existente las tareas derivadas de la Directiva, con recursos, competencias y mandatos *suficientemente amplios como para cubrir plenamente la discriminación retributiva* por razón de género (Considerando 47).

Este organismo será el encargado de **compilar datos** sobre la brecha retributiva que los empleadores deben enviar y **publicar** esta información en un sitio web de fácil acceso, para que puedan compararse los datos de cada empleador, sector y región, según expresa el Considerando 41.

Las empresas con al menos **100 empleados** estarán obligadas proporcionar información a este organismo, estableciéndose distintos plazos y periodicidad en su exigencia según el número de trabajadores.

La información a proporcionar se refiere, principalmente, a la brecha no ajustada en media y mediana, diferenciando los componentes variables complementarios o variables, la proporción de trabajadores en cada cuartil de la banda salarial y la brecha ajustada por nivel de agrupación de puestos de igual valor.

Se diferencia entre salario o sueldo base o mínimo y los componentes complementarios o variables de la retribución. En el Considerando 21, se explicita que éstos últimos pueden incluir, entre otros, las primas, la compensación por horas extraordinarias, el complemento de transporte, las dietas por alojamiento y manutención, el plus de formación, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de empleo. Incluye, por tanto, las percepciones extrasalariales, tal y como se exige actualmente en España para el registro retributivo.

Por último, las exigencias de transparencia en relación con la **plantilla** se centran en varios aspectos:

- Informar a la plantilla de los **criterios** utilizados para determinar la retribución de los trabajadores y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género. En los Considerandos se explica que la progresión retributiva se refiere al proceso por el que un trabajador pasa a un salario superior. Los criterios relacionados con la progresión salarial pueden incluir, entre otros, el rendimiento individual, el desarrollo de competencias y la antigüedad.
- Todos los trabajadores deben tener **derecho a obtener información**, si así la solicitan, sobre su salario individual y sobre los salarios medios, desglosados por sexo, de la categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También deben tener la posibilidad de recibir la información a través de los representantes de los trabajadores o del organismo de fomento de la igualdad.

Una novedad respecto a nuestra legislación es la **obligación de las empresas de informar anualmente a los trabajadores** de dicho derecho, así como de los pasos a seguir para ejercerlo. Los empleadores también pueden optar por facilitar dicha información por iniciativa propia, sin que los trabajadores tengan que solicitarla.

## MAS NOVEDADES

Además de todas estas medidas de transparencia retributiva, la Directiva dispone que las empresas deberán justificar con criterios objetivos y neutros con respecto al género cualquier **diferencia salarial en media de al menos un 5%** en cada nivel de agrupación de puestos de trabajo.

Se dispone la obligación de realizar una **evaluación retributiva conjunta** con los representantes de los trabajadores cuando la empresa no haya justificado esas diferencias de forma objetiva y no haya subsanado las diferencias injustificadas en los 6 meses siguientes a la fecha de presentación de la información de retribuciones.

Si no existen representantes de los trabajadores, en el Considerando 43 se contempla que los trabajadores deben designarlos a efectos de la evaluación retributiva conjunta.

Otra de las posibles **novedades** para la legislación española se refiere a la **prueba de la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor**. Se prevé que la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la **fuentes única que determine las condiciones de retribución**. Se considerará que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores. Tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios aplicables a varios empleadores, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas.

Para esta evaluación de una situación comparable no hace falta que los trabajadores estén empleados al mismo tiempo. Y, en el caso, que no haya ningún referente de comparación real, se usar cualquier otra prueba para

demostrar la discriminación retributiva, incluida información estadística.

La Directiva también regula el régimen sancionador y el derecho a indemnización. Se dispone que las **sanciones sean efectivas, proporcionadas y disuasorias**, así como que se apliquen sanciones específicas en los casos de **reincidencia**.

Se encomienda a los Estados velar por incluir en la **indemnización o reparación** la **recuperación íntegra** de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, y cualquier perjuicio causado, no estando sujeta a **ningún límite máximo fijado** previamente.

La Directiva incluye otras disposiciones relativas a la carga de la prueba, la no concurrencia a contratos con la Administración, la protección de datos, la defensa de los derechos de los trabajadores, prescripción... que, junto con las definiciones del artículo 1 y los Considerandos, es interesante conocer si bien, y que quedará sujeta a la forma definitiva en que España realice la transposición de sus contenidos a nuestra legislación.

No obstante, conociendo lo que llega, podría ser conveniente ir trabajando todos estos aspectos, puesto que alguno de ellos va a requerir tiempo de gestión en muchas empresas como es la justificación de las diferencias salariales y la existencia de una política retributiva dotada de elementos objetivos de gestión que pueda transparentarse y justificar las diferencias.