

Directiva europea sobre transparencia retributiva

Aprobada el 24 de abril de 2023.

Los Estados miembros disponen de 3 años para su transposición.



Obligaciones para las empresas de más de 100 personas

Informar a la autoridad pertinente sobre:

- La brecha retributiva de género.
- La brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables.
- La brecha retributiva de género mediana.
- La brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables.
- La proporción de trabajadores y trabajadoras que reciben componentes complementarios o variables.
- La proporción de trabajadores y trabajadoras en cada cuartil de la banda retributiva.
- La brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

Esta obligación empezara 4 años después de la entrada en vigor de la directiva para las empresas de 150 personas o más y 8 años después de la entrada en vigor de la directiva para las empresas de entre 100 y 149 personas.



Obligaciones para las empresas de más de 100 personas

Realizar una **evaluación conjunta de las retribuciones** con la representación legal de las personas trabajadoras cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- La brecha salarial en el nivel retributivo medio de cualquier categoría profesional sea **del 5% o más**.
- La empresa **no haya justificado** esa diferencia sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.
- La empresa **no haya subsanado** esta diferencia en los seis meses siguientes a la fecha de presentación sobre la información sobre las retribuciones.

Obligaciones para todas las empresas

- Entregar a cualquier solicitante de empleo la retribución inicial o banda retributiva, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género.
- **Garantizar y comunicar** el derecho de todas las personas trabajadoras de **solicitar y recibir** información relativa a su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo, en un plazo máximo de 2 meses.

Los Estados Miembros deberán incluir **indemnizaciones** para las personas víctimas de discriminación retributiva y **sanciones**, incluyendo multas para las empresas que infrinjan las normas de igualdad y transparencia retributiva.