

# NOTA INFORMATIVA 90/2023

DIRECTIVA (UE) 2023/... DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 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.



**Documento elaborado por:**

Mireia Riera, Consultora de INGEAL

**Más información y contacto:**

[www.ingecal.cat](http://www.ingecal.cat)

[ingecal@ingecal.cat](mailto:ingecal@ingecal.cat)

[\(+34\) 93 237 83 90](tel:+34932378390)

**Fecha de redacción:**

19 de junio del 2023

## Directiva Europea del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza el principio de igualdad retributiva

La presente Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres (en lo sucesivo, «[principio de igualdad de retribución](#)») consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento.

Los Estados miembros tendrán tres años para transponer la directiva a partir de la fecha de entrada en vigor de esta.

La directiva se aplica a tanto en el sector público como en el privado, a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral y, según lo establecido en el [artículo 5](#) de la directiva, esta también se aplicará a los solicitantes de empleo.

En el artículo 3 se definen los siguientes conceptos:

- **Retribución:** el salario o sueldo base o mínimo ordinario y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables»), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.
- **Nivel retributivo:** la retribución bruta anual y la retribución bruta por hora correspondiente.
- **Brecha retributiva de género:** la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino.
- **Nivel retributivo mediano:** el nivel retributivo en el que la mitad de los trabajadores de un empleador gana más y la otra mitad gana menos.
- **Brecha retributiva de género mediana:** la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo mediano de los trabajadores de género masculino.

- **Cuartil de la banda retributiva:** cada uno de los cuatro grupos iguales de trabajadores en los que estos se dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto.
- **Categoría de trabajadores:** los trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, agrupados de forma no arbitraria, con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4, por su empleador y, cuando proceda, en cooperación con los representantes de los trabajadores de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.
- **Discriminación directa:** la situación en la que una persona recibe un trato menos favorable, en razón de su sexo, que el trato que recibe, haya recibido o pudiera recibir otra persona en una situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un determinado sexo en una situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente sobre la base de una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios.
- **Inspección de trabajo:** el organismo o los organismos responsables, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, de las funciones de control e inspección del mercado de trabajo, con la excepción de que, cuando así lo disponga el Derecho nacional, los interlocutores sociales podrán desempeñar dichas funciones.

El [artículo 4](#) de la presente Directiva establece la obligación de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para asegurar que las empresas dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo Trabajo o un Trabajo de igual valor. Así mismo, los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar que se facilitan herramientas o metodologías analíticas de fácil acceso para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del Trabajo atendiendo a los criterios de competencias, esfuerzo, responsabilidad, condiciones de trabajo y cualquier otro factor pertinente para el puesto o empleo específico.

### **Obligaciones para las empresas**

Las principales obligaciones para las empresas que se desprenden de la aprobación de esta Directiva son:

1. La empresa deberá entregar a cualquier solicitante de empleo la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al

género, correspondientes al puesto al que aspiran, y en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto. Ningún/a empleador/a podrá hacer preguntas a los/las solicitantes sobre su historial retributivo en su relación laboral actual o anterior (artículo 5).

2. Las empresas pondrán a disposición del personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de las personas trabajadoras, los niveles y la progresión retributivos. Estos criterios deberán ser objetivos y neutros con respecto al género. Sin embargo, los Estados miembros podrán eximir de esta última obligación a las empresas con **menos de 50 personas trabajadoras**. (artículo 6).
3. Las empresas informarán anualmente a las personas trabajadoras de su derecho a solicitar y recibir información por escrito sobre 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. Además, la empresa facilitará esta información en un plazo razonable, de un máximo de 2 meses a contar de la fecha en la que se cursó la solicitud. (artículo 7)
4. Las empresas no podrán establecer cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras divulgar información sobre su retribución. Sin embargo, podrán exigir que las personas trabajadoras que hayan obtenido información distinta a la relativa a su propia retribución, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución (artículo 7).
5. Las empresas de **más de 100 personas trabajadoras** deberán facilitar la siguiente información (artículo 9):
  - 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.

Las empresas con una plantilla igual o superior a 250 personas deberán facilitar esta información correspondiente al anterior año natural a más tardar el 2027 y posteriormente cada año.

Las empresas con una plantilla comprendida entre 150 y 249 personas deberán facilitar esta información correspondiente al anterior año natural a más tardar el 2027 y posteriormente cada tres años.

Las empresas con una plantilla comprendida entre 100 y 149 personas facilitarán la información correspondiente al anterior año natural a más tardar el 2031 y posteriormente cada tres años.

Los Estados miembros no impedirán que las empresas con menos de 100 personas faciliten esta información con carácter voluntario y les podrán exigir información sobre las remuneraciones, conforme al Derecho nacional.

Según el artículo 10 de la Directiva, las empresas de más de 100 personas trabajadoras deberán realizar, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan todas estas condiciones:

- a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de los/las trabajadores/as de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores.
- b) que la empresa no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.
- c) que la empresa no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones

Las empresas pondrán la evaluación conjunta a disposición del personal y de la representación legal de las personas trabajadoras. La facilitarán también a la inspección de Trabajo y el organismo de fomento de la igualdad, a petición de estos.

Los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de esta información dé lugar a la revelación, directa o indirecta, de la retribución de un trabajador identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes de las personas trabajadoras, la inspección de Trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

Ningún dato personal tratado con arreglo a la presente directiva podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución.

Por último, la directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación retributiva (artículo 16) y sobre sanciones, incluyendo multas, para las empresas que infrinjan las normas (artículo 23). Sin embargo, estas cuestiones se detallarán en las leyes nacionales de transposición de la directiva.

**En resumen, la ley estatal que resulte de la transposición de esta directiva deberá obligar a las empresas de más de 100 personas a:**

- Informar a la autoridad pertinente de los datos recogido en el artículo 9 de la presente directiva (con distintos plazos para las empresas de 100 a 149 personas, de 149 a 249 personas y de igual o más de 250 personas).
- Realizar una evaluación conjunta de las retribuciones con la representación legal de las personas trabajadoras cuando la brecha salarial en el nivel retributivo medio de cualquier categoría profesional sea del 5% o más y la empresa no haya justificado ni subsanado esa diferencia en los seis meses siguientes a la fecha de presentación sobre la información sobre las retribuciones.

**Y a todas las empresas a:**

- Entregar a cualquier solicitante de empleo la retribución inicial o la banda retributiva inicial, 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.