

# Propuesta de directiva sobre transparencia retributiva

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*Una nueva propuesta normativa europea pretende reforzar la obligación de transparencia retributiva en la empresa. Con especial incidencia en la información y en la evaluación, la norma detalla la definición de conceptos para homogeneizar su aplicación, extiende la protección al periodo de selección del candidato, desarrolla las obligaciones en las empresas grandes e instrumenta medidas de garantía, defensa e indemnizatorias de interés.*

1. La Comisión Europea acaba de aprobar (4 de marzo del 2021) una propuesta de directiva sobre transparencia retributiva. Se trata de reforzar las exigencias mínimas en cuanto a la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, en los términos previstos por el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, prohibiendo cualquier tipo de discriminación en este sentido por medio de la transparencia retributiva y del refuerzo de los mecanismos de ejecución y control de este principio. Es una norma aplicable tanto a empleadores del sector privado como del sector público que se extenderá a todos los trabajadores con contrato de trabajo o con una relación laboral.

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Maquetación: Rosana Sancho Muñoz • Diseño: José Ángel Rodríguez León y Ángela Brea Fernández

La directiva recoge una serie de definiciones de interés sobre los conceptos de remuneración, composición variable, nivel de remuneración, brecha de remuneración, nivel de remuneración media, brecha de remuneración media, grupo, categoría de trabajadores, discriminación directa e indirecta, acoso, acoso sexual, trato desfavorable por embarazo o maternidad o discriminación por varios motivos, entre otros. También establece unas obligaciones más genéricas dirigidas a los Estados miembros que deberán garantizar el desarrollo de todos los instrumentos o métodos necesarios para evaluar o comparar el valor del trabajo de acuerdo con una serie de criterios que la propia norma recoge, incluidos los sistemas no sexistas de evaluación o clasificación de los empleos. Estos instrumentos podrán abarcar la trayectoria educativa, la experiencia profesional y formación, las competencias, esfuerzos y responsabilidades, el trabajo efectuado y la naturaleza de las tareas que se hayan de realizar. Asimismo, cuando se utilice un sistema de evaluación y clasificación profesional para determinar las retribuciones, éste se basará en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se establecerá de forma tal que excluya toda discriminación por razón de sexo.

2. Con todo, el capítulo central es el que regula la transparencia retributiva (capítulo II). Y, así, determina la necesidad de reconocer una transparencia retributiva previa al empleo a fin de que los solicitantes de empleo tengan derecho a recibir del empleador potencial información sobre el nivel retributivo inicial o la banda retributiva inicial correspondiente al puesto al que aspiran. Esa información se indicará en el anuncio de vacante de empleo publicado o se facilitará por otros medios al solicitante antes de la entrevista de trabajo sin que éste tenga que solicitarla. Ningún empleador podrá, oralmente o por escrito, personalmente o por medio de un representante, hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo durante sus relaciones laborales anteriores.

La transparencia se impone, asimismo, en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional, toda vez que el empleador deberá poner a disposición de su personal una descripción de los criterios utilizados para determinar los niveles retributivos y la promoción profesional. Estos criterios serán neutros con respecto al género. Y para ello se recoge una exhaustiva obligación de información por parte de la empresa. En este punto, los trabajadores tendrán derecho a recibir información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor que ellos. Los empleadores informarán anualmente a todo el personal de su derecho a recibir esta información y facilitarán la información, a petición de cualquier trabajador, en un plazo razonable. La información podrá solicitarse por medio de los representantes de los trabajadores o del organismo de igualdad correspondiente. No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución con el fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, si bien los empleadores podrán exigir a todo trabajador que haya obtenido información que no la utilice con fines distintos de la defensa de su derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y que no difunda esa información con otro propósito.

Para garantizar una correcta información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras, la directiva obliga a las empresas con más de doscientas cincuenta personas a facilitar información, entre otros, sobre estos elementos:

- a) la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores;
- b) la brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores, en componentes complementarios o variables;
- c) la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores;
- d) la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores, en componentes complementarios o variables;
- e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
- f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada grupo de la banda retributiva;
- g) la brecha retributiva entre las trabajadoras y los trabajadores, por categorías de trabajadores, desglosadas por sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

Por su parte, el personal y sus representantes, las inspecciones de trabajo y los organismos de igualdad tendrán derecho a solicitar al empleador aclaraciones y pormenores adicionales sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las oportunas explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. El empleador deberá ofrecer una respuesta motivada a ese tipo de solicitud en un plazo razonable. Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá corregir la situación en estrecha cooperación con los representantes del personal, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad.

La propuesta de directiva ordena asimismo efectuar una evaluación retributiva conjunta en las empresas de más de doscientas cincuenta personas. La citada evaluación deberá cumplir dos condiciones: a) que la declaración sobre las retribuciones realizada demuestre la existencia de una diferencia del nivel retributivo medio entre las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores y b) que el empleador no haya justificado esa diferencia de nivel retributivo medio con factores objetivos y neutros con respecto al género. Asimismo dicha evaluación retributiva conjunta deberá incluir lo siguiente:

- a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;

- b) información pormenorizada sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;
- c) la identificación de cualquier diferencia entre los niveles retributivos de las trabajadoras y los de los trabajadores en cada categoría de trabajadores;
- d) las razones de tales diferencias de niveles retributivos y, si las hay, las justificaciones objetivas y neutras con respecto al género, determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores y el empleador;
- e) medidas para resolver estas diferencias, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
- f) un informe sobre la eficacia de las medidas señaladas en anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.

Estas evaluaciones estarán a disposición de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, del organismo de supervisión designado, del organismo de igualdad y de la inspección de trabajo. Si la evaluación retributiva conjunta revelara diferencias entre la retribución media de las trabajadoras y la de los trabajadores por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que no puedan justificarse por factores objetivos y neutros con respecto al género, el empleador habrá de corregir esa situación en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de igualdad. Esa intervención incluirá el establecimiento de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutros con respecto al género para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo. En todo caso, y en la medida en que las actuaciones impliquen el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada se facilitará de conformidad con el Reglamento 2016/679. Por lo demás, los derechos y obligaciones contenidos en la norma deberán ser objeto de diálogo con los interlocutores sociales.

3. El resto de los capítulos, más instrumentales, recogen asimismo medidas de interés. En cuanto a las vías de reparación y cumplimiento efectivo de esta obligación se establecen medidas para garantizar la defensa de los derechos, incluida la posibilidad de que asociaciones, organizaciones, organismos de igualdad y representantes de los trabajadores u otras entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos por el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres puedan iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir estos derechos y obligaciones. También se reconoce el derecho a la indemnización, asegurando que todo trabajador o trabajadora que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de una infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de

retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor pueda reclamar y obtener una indemnización o reparación integral —según lo determine el Estado miembro— por dicho perjuicio. O, en fin, se precisa la posibilidad de establecer medidas cautelares, la inversión de la carga de la prueba, el acceso a las pruebas, las costas procesales, el derecho de indemnidad (la propuesta lo denomina *victimización y protección frente a un trato menos favorable*), el derecho sancionatorio o los plazos de prescripción. En este último caso, el plazo no podrá comenzar a computarse antes de que haya cesado la vulneración del principio de igualdad de retribución o la infracción de los derechos u obligaciones establecidos ni antes de que la parte demandante sea consciente —o quepa esperar razonablemente que lo sea— de la existencia de esa vulneración o infracción, siendo como mínimo de tres años.

Existe una particular atención por la igualdad de retribución en los contratos y concesiones públicas en los que se deberá garantizar que los operadores económicos cumplan las obligaciones relativas a la igualdad de retribución. Los Estados miembros considerarán la posibilidad de que los poderes adjudicadores introduzcan, según proceda, sanciones y condiciones de rescisión que garanticen el cumplimiento de este principio. De hecho, se podrá excluir a cualquier operador, por iniciativa propia o requerimiento de los Estados miembros, de la participación en un procedimiento de licitación pública si pudiera demostrarse por los medios adecuados que ha incumplido las obligaciones establecidas en esta nueva norma europea, bien por incumplimiento de los requisitos de transparencia retributiva, bien por la existencia de una brecha retributiva de más del 5 % en cualquier categoría de trabajadores que no esté justificada por el empleador sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

Asimismo, y finalmente, se recogen una serie de «disposiciones horizontales» para confirmar que los Estados miembros puedan introducir o mantener disposiciones que sean más favorables; para reforzar la competencia de los organismos de igualdad en las empresas; para designar un «organismo de supervisión» en cada Estado miembro que supervise y apoye la ejecución de las disposiciones legales nacionales de aplicación en esta materia; para garantizar el derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y a emprender acciones colectivas además de lo aquí prescrito; para que los Estados miembros faciliten anualmente y en tiempo oportuno a la Comisión (Eurostat) datos actualizados sobre la brecha retributiva de género; para adoptar medidas de divulgación de toda esta información, y para, en fin, confiar a los interlocutores sociales la aplicación de esta nueva norma.

Su trasposición se prevé en un plazo de dos años tras su entrada en vigor, prevista, a su vez, a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*, comprometiéndose los Estados miembros a presentar, como máximo en un plazo de ocho años después de la entrada en vigor, toda la información sobre la aplicación de esta nueva norma y sus repercusiones en la práctica.

Sin perjuicio de la naturaleza embrionaria de la norma, la regulación parece exhaustiva aun cuando buena parte de las obligaciones ya han sido desarrolladas por nuestra legislación. Con todo, se refuerzan obligaciones empresariales y derechos laborales para garantizar la igualdad retributiva, con particular incidencia en la información, en la evaluación, en la valoración y en la negociación.