



ECIJA

Directiva de
Transparencia
Retributiva

Mayo 2023

Introducción

La presente nota tiene por objeto resumir las principales novedades normativas desde el punto de vista laboral que trae consigo la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 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 cumplimiento (en adelante, la **“Directiva de Transparencia Retributiva”**).

Cabe destacar que esta materia **ya había sido abordada anteriormente por la normativa española interna**, especialmente por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. No obstante, **la regulación europea difiere en su planteamiento**, siendo en líneas generales bastante más ambiciosa. Cabe destacar, en todo caso, que la Directiva de Transparencia Retributiva no podrá ser usada como argumento para rebajar el nivel de protección en aquellas materias en las que, como se indica en la presente nota, el Real Decreto 902/2020 es más estricto.

La Directiva de Transparencia Retributiva concede a los Estados miembros un **plazo de transposición hasta el 7 de junio de 2026**. Sin embargo, se establece **un plazo a las empresas para el cumplimiento de ciertas obligaciones relativas al registro retributivo hasta el 7 de junio de 2031**.



1. Transparencia retributiva previa al empleo y confidencialidad de la información

Se trata de materias no reguladas hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico. Se incluyen las siguientes obligaciones:

Transparencia retributiva

Derecho de los solicitantes de empleo de conocer **información** sobre la **retribución o banda salarial inicial**, así como de las **disposiciones retributivas de convenio colectivo aplicado**.

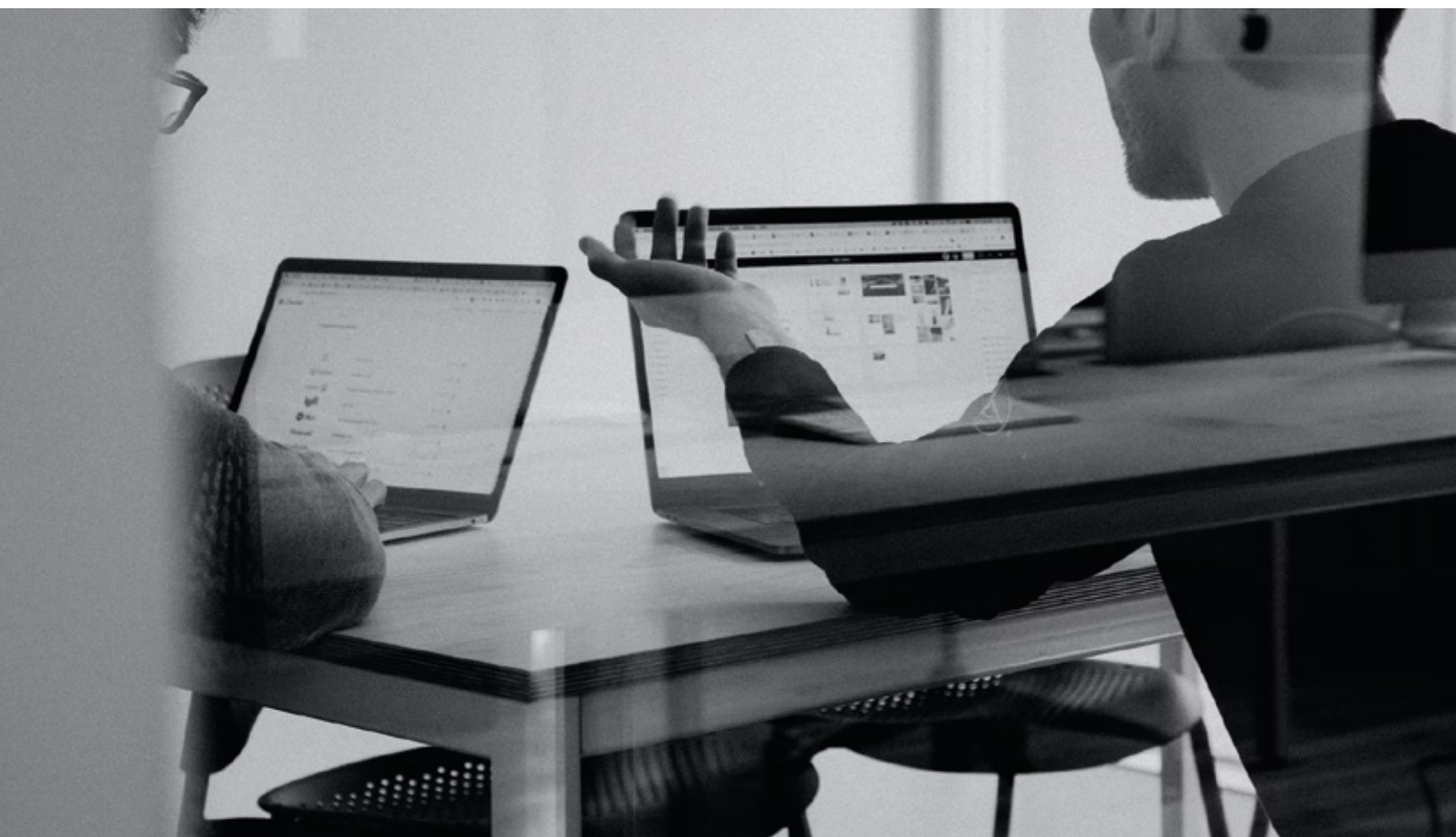
Prohibición de preguntar sobre el historial retributivo en las relaciones laborales actuales o previas.

Deber de redactar las **ofertas de empleo** con denominaciones del puesto **neutras respecto al género**.

Confidencialidad de la información

No serán válidas las prohibiciones de revelar la retribución, si bien se podrá exigir que no utilicen la información obtenida con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad retributiva.

Cuando se divulgue información retributiva de un trabajador identificable, los Estados miembros podrán limitar el acceso a la representación legal de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de igualdad.



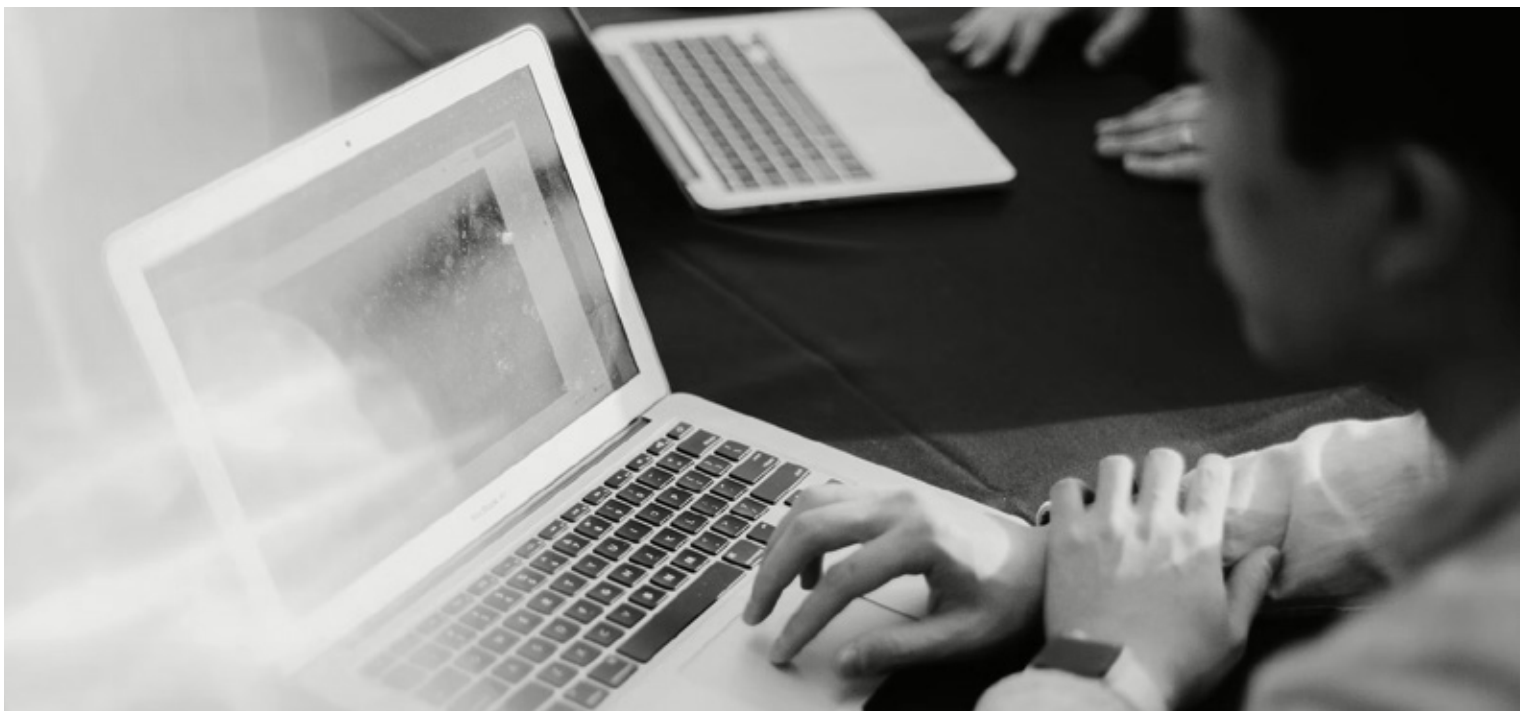


2. Registro retributivo

El RD 902/2020 imponía ya a todos los empleadores la obligación de elaborar un registro retributivo. Sin embargo, la Directiva de Transparencia Retributiva no se corresponde de forma exacta con su regulación, diferenciando entre dos tipos diferentes de registros.

	Registro retributivo conforme al RD 902/2020	Registro sencillo de la Directiva de Transparencia Retributiva (artículo 7)	Registro amplio de la Directiva de Transparencia Retributiva (artículo 9)
Alcance de la obligación	Todos los empleadores, con independencia de las dimensiones de su plantilla.	Todos los empleadores, con independencia de las dimensiones de su plantilla.	Empleadores con una plantilla igual o superior a cien personas, aunque se podrá exigir también en empresas de dimensiones más reducidas.
Información que debe recoger	<p>Media aritmética y mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, desglosado por sexo.</p> <p>En las empresas que empleen a cincuenta o más personas, la información se reflejará también por agrupaciones de igual valor.</p>	<p>Nivel retributivo individual del trabajador y nivel retributivo medio desglosado por sexo, para categorías y puestos de igual valor al del trabajador solicitante.</p> <p>En las empresas que empleen a cincuenta o más personas, se reflejarán también los criterios para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva.</p>	<p>Brecha retributiva de género media y mediana, global y en conceptos retributivos.</p> <p>Proporción trabajadores y trabajadoras que perciben complementos retributivos o variables.</p> <p>Proporción de trabajadores y trabajadoras en cada cuartil de la banda retributiva.</p> <p>Brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.</p>
Quién tiene derecho a la información	<p>De forma completa, la representación legal de los trabajadores y la Inspección de Trabajo.</p> <p>A nivel individual, cuando no exista representación legal de los trabajadores, solamente se accederá a las diferencias porcentuales de las retribuciones promediadas.</p>	Todos los trabajadores de forma individual.	<p>Inspección de trabajo.</p> <p>La información podrá publicarse en el sitio web, salvo la brecha retributiva de género por categorías.</p> <p>La brecha retributiva se facilitará a todos los trabajadores y a la representación legal de los trabajadores.</p>

Obligaciones adicionales de la empresa	Cuando la empresa emplee a cincuenta personas o más, justificar las razones objetivas de las diferencias cuando la brecha entre las retribuciones de los dos sexos, globalmente consideradas, alcancen el 25%.	Responder motivadamente a los trabajadores cuando soliciten aclaraciones y detalles adicionales y razonables respecto de los datos. Informar anualmente a los trabajadores del derecho a recibir estos datos.	Los agentes con derecho al acceso a la información tendrán derecho a solicitar aclaraciones y pormenores adicionales, así como a pedir justificaciones sobre las diferencias retributivas de género. En caso de detectarse diferencias retributivas de género no justificada, se corregirá la situación en un plazo razonable en estrecha colaboración con la representación de los trabajadores o la inspección de trabajo. el plazo será en todo caso menor a seis meses.
Plazo	Se elaborará anualmente.	Se facilitará en un plazo razonable desde su solicitud, en ningún caso superior a dos meses.	Se facilitará por años naturales previa solicitud. Se podrá acceder a la información de cuatro años anteriores.
Metodología de elaboración	Consulta a la representación legal de los trabajadores con antelación de diez días.	No se especifica.	Consulta a la representación legal de los trabajadores.





3. Evaluación retributiva conjunta

El RD 902/2020 imponía a ciertas compañías la obligación de elaborar una auditoría retributiva, si bien el alcance y contenido de la obligación difiere del regulado en la Directiva de Transparencia Retributiva.

	Auditoría retributiva conforme al RD 902/2020	Evaluación retributiva conjunta conforme a la Directiva de Transparencia Retributiva
Alcance de la obligación	Empresas que empleen al menos a cincuenta personas.	Empresas que hayan tenido una diferencia injustificada igual o superior al 5% en el registro retributivo y que no hayan procedido a su subsanación en los seis meses siguientes.
Información que debe recoger	<p>Diagnóstico de situación retributiva y promociones de la empresa, incluyendo una valoración de puestos y relevancia de factores desencadenantes de las diferencias retributivas.</p> <p>Plan de actuación de corrección de las desigualdades.</p>	<p>Análisis de la proporción del sexo en cada categoría de trabajadores.</p> <p>Información sobre nivel retributivos y conceptos.</p> <p>Diferencias en niveles retributivos.</p> <p>Razones de diferencia entre los niveles retributivos.</p> <p>Proporción de trabajadores por sexo que hayan recibido mejoras retributivas tras un permiso de maternidad o paternidad, permiso parental o permiso de cuidado.</p> <p>Medidas para resolver las diferencias de retribución.</p> <p>Evaluación de la eficacia de las medidas anteriores.</p>
Quién tiene derecho a la información	Representación legal de los trabajadores o sindicatos más representativos del sector.	Trabajadores y representación legal de los trabajadores.
Obligaciones adicionales de la empresa	Valoración de puestos de trabajo.	Subsanar las diferencias retributivas en un plazo razonable.
Plazo	Al menos, con la periodicidad con la que se elabore el plan de igualdad del que forma parte, es decir, como mínimo cada cuatro años.	Seis meses siguientes a la detección de la brecha.
Metodología de elaboración	Negociación en el marco de la elaboración del plan de igualdad.	Negociación con la representación de los trabajadores.

ECIJA