

# NUEVA DIRECTIVA 2023/970

## ¿QUÉ ES LA DIRECTIVA DE TRANSPARENCIA SALARIAL?

En el 2021, la Comisión Europea propuso una nueva Directiva de Transparencia Salarial orientada a que todos los trabajadores perciban el mismo salario para trabajos de igual valor, independientemente de su género.

La Directiva ha entrado en vigor el pasado año y los países de la UE tienen 3 años para trasponer esa normativa.



## ¿POR QUÉ LA PONE EN MARCHA LA UE?

El legislador (Parlamento Europeo y Comisiones) se ha cansado de esperar una reducción sustancial de la brecha salarial de género (del 15,8% al 13% en 11 años). Ha constatado la falta de transparencia salarial en los estados miembros, así como la dificultad de uso del derecho a la información. Y que, en general, no se está cumpliendo el Principio de Igualdad en la UE.

El legislador ha definido un proceso y unos términos muy estrictos para garantizar, ahora sí, el resultado: la Igualdad y la Transparencia Salarial.

Según dice la propia Directiva 970, la evaluación de 2020 de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE constató

que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecida por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor» y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación.

Complementariamente, hay algunas consecuencias a largo plazo de la situación actual y que quieren evitar con esta Directiva: la brecha de género en las pensiones y la feminización de la pobreza.

### **¿A QUÉ OBLIGA LA NUEVA DIRECTIVA?**

Según la nueva Directiva europea de igualdad en la retribución, la falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones ha servido para perpetuar una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar.

Para ello, la directiva obliga a través de medidas vinculantes a aumentar la transparencia retributiva, a que se aliente a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y a permitir a las víctimas de discriminación ejercer su derecho a la igualdad de retribución.

La Directiva afecta a todos los empleadores, públicos y privados, en aspectos como la transparencia previa al empleo o la puesta a disposición de los niveles retributivos. Y a todas las empresas a partir de 100 trabajadores, a dar información de la brecha salarial de género en relación con todos sus trabajadores, también los parciales o por obra.

Así, se hace obligatorio que anuncios y comunicaciones previas a la contratación sean transparentes, que no se pueda preguntar por el historial salarial a los candidatos y que se deba poner a disposición de los trabajadores los criterios y niveles retributivos, así como la progresión retributiva.

Igualmente, la directiva obliga a disponer de “estructuras retributivas” que garanticen la inexistencia de diferencias retributivas por razón de sexo, sin justificar con criterios objetivos. Y si hay una brecha mayor del 5%, se deberá trabajar con los representantes de los trabajadores para realizar una evaluación salarial conjunta y desarrollar un plan de acción.

Además, en un aspecto realmente novedoso, las víctimas de discriminación salarial dispondrán de indemnización (sin límite), cayendo la carga de la prueba durante el proceso en el empleador.

**IMPORTANTE:** La presente Directiva establece requisitos mínimos, de modo que respeta la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores.

## ¿A QUIÉN AFECTA LA NUEVA DIRECTIVA?

La Directiva 2023/970 afecta a **todos los estados** miembros de la **Unión Europea**.

A **todos los empleadores de los sectores público y privado**, en:

- Transparencia previa al empleo
- Comunicar los criterios para determinar la retribución (aunque los estados miembro podrán eximir a las empresas con menos de 50 trabajadores)
- Poner a disposición la información sobre los niveles retributivos medios por sexo y categorías

A **todas las empresas a partir de 100 trabajadores**, en cuanto a información de la brecha salarial de género

A **todos los trabajadores** que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral (por tanto, también aplica a los contratos a tiempo parcial, por obra, o cualquier otra modalidad)

## ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE PARTIDA?

En la actualidad, las mujeres tienen que trabajar 2 meses más que los hombres para ganar lo mismo.

Los análisis ofrecidos por el Instituto de las Mujeres desvelan que, de media, la brecha retributiva de género es de un 18,72% (5.175€) en el cómputo anual. Es decir, que las mujeres tendrían que trabajar dos meses más para obtener las mismas ganancias que los hombres.

No obstante, las estadísticas evidencian una tendencia a la baja en los últimos ocho años, con una lenta pero positiva reducción de 5,21 puntos desde 2012 a 2020.

Desde el punto de vista de la transparencia de los salarios en las empresas, solo un 40% realiza comunicación del rango salarial a los colaboradores, y apenas un 11% comunica el salario medio por categoría o similar.

Desde el punto de vista de los empleados, en España, el 90% de los que buscan empleo creen que las empresas deben publicar el salario en la oferta de empleo. Además, para el 89% de las generaciones Milenial y Zeta es un requisito muy importante, frente al 53% entre los *Baby boomers*.

## ¿QUÉ OBLIGACIONES IMPONE A LAS EMPRESAS?

### **a) Estructuras retributivas**

Obligación a disponer de “estructuras retributivas” que garanticen la inexistencia de diferencias retributivas por razón de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y libres de sesgos.

Las empresas deberán tener estructuras retributivas que comprendan tanto los salarios fijos, como todos los variables, complementos de puesto de trabajo, personales, beneficios en especie, etc. que puedan integrarse en sentido amplio, en la definición del art. 3.1. a) de la Directiva.

Disponer de estructuras retributivas significa contar con principios y criterios objetivos y equitativos (no discriminatorios) para el diseño y la aplicación de las políticas retributivas, la

asignación de los salarios a los puestos, así como para los incrementos salariales, cálculo de incentivos y variables, etc.

### **b) Herramientas de análisis para evaluar y comparar**

Estas estructuras retributivas deben permitir una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa.

El concepto “estructura” nos indica que ha de venir determinada por unos principios y criterios aplicables a todos los puestos de la empresa (o grupo de empresas) y que, a través de la asignación de valores, desemboque en una clasificación objetiva, de aportación de valor y niveles salariales.

Analizar el valor de los puestos es un pilar muy relevante dentro de la construcción de esa estructura y por tanto, aplicar una metodología completa, objetiva y contrastada que desemboque en esa clasificación objetiva del valor aportado por los distintos puestos, es crítico para asegurar la equidad salarial.

### **c) Sistema de evaluación y clasificación profesional**

Las estructuras retributivas deberán permitir evaluar, en lo que respecta al valor del trabajo, si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género acordados con los representantes de los trabajadores, de existir tales representantes.

Estos criterios no se basarán, ni directa ni indirectamente, en el sexo de los trabajadores.

Incluirán las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico.

Se aplicarán de manera objetiva y neutra con respecto al género, de forma tal que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En particular, no subestimarán las aptitudes interpersonales pertinentes.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.

#### **d) Información previa al empleo**

La Directiva recoge el concepto de que la falta de información sobre la banda retributiva prevista para un puesto de trabajo crea una asimetría informativa que limita la capacidad de negociación de los solicitantes de empleo, y para evitarlo se establecen dos derechos de los candidatos en un proceso de selección: 1) Recibir información sobre la retribución o la banda inicial en el puesto de trabajo y 2) En su caso, las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo que el empresario aplica a ese puesto.

Se establece la prohibición a preguntar en las entrevistas de trabajo por el historial retributivo del candidato.

Los anuncios de las vacantes de empleo deberán ser neutros con respecto al género.

### **¿QUÉ DICE LA DIRECTIVA RESPECTO A LA INFORMACIÓN QUE DEBE PONERSE A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES?**

La Directiva señala la obligación del empleador de poner a disposición de su personal, de manera fácil, los criterios que se utilizan para determinar:

- a) La retribución de los empleados
- b) Los niveles retributivos
- c) La progresión retributiva

Además, cualquier persona tendrá el derecho a solicitar esta información y pedir aclaraciones; y las empresas deberán informar anualmente de que les asiste ese derecho.

Los trabajadores podrán, a través de los RLT, solicitar y recibir información escrita sobre niveles medios de retribución desglosados por sexo y categoría.

## **¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE PARA LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ESTA DIRECTIVA?**

Las implicaciones para las empresas son muchas y variadas. Contar con estructuras retributivas claras y transparentes implica hacerse con herramientas de análisis para evaluar y comparar los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa y utilizarlas con rigor. Del mismo modo, la directiva hará requisito indispensable no solo contar con un sistema de evaluación y clasificación profesional sino implantar los mecanismos que permitan poner a disposición de los trabajadores los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los empleados, los niveles retributivos o la progresión retributiva.

La deseada igualdad retributiva de género va a poner de manifiesto las políticas salariales históricas en algunas compañías y/o la problemática para la contratación o fidelización del talento requerido resueltas, en ocasiones, a golpe de talonario.

A priori, se podría llegar a pensar que hay un largo plazo de implementación para esta Directiva (2027) y que sobra tiempo para desarrollar todo lo necesario o bien que mejor esperar a ver cómo se va a legislar en nuestro país. Sin embargo, nada más lejos de la realidad.

En el mejor de los casos, según la Directiva, las empresas y organizaciones deben ser capaces de demostrar que durante el 2026 no tienen brechas salariales de género superiores al 5% y que, por tanto, no tienen la obligación de realizar una evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores. Así que, partiendo de que la normativa actual permitía brechas de género no justificadas hasta el 25%, implantar esta nueva normativa -con esa importante reducción de la brecha salarial de género-, probablemente, signifique un plan de acción de más de un ejercicio.

Por otro lado, recordemos que ya la Directiva deja claro que establece requisitos mínimos, de modo que respeta la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores.

## **¿QUÉ DEBERÁ INCLUIR EL REPORTING DE LAS EMPRESAS A ESTE RESPECTO?**

Las empresas españolas deberán informar sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras desglosando:

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

La Directiva dice que el equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.

## **¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN RETRIBUTIVA CONJUNTA (ERC)?**

La directiva impone una Evaluación Retributiva Conjunta cuyos objetivos son detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre trabajadores no justificadas en base a criterios objetivos.

Será obligatoria cuando exista una diferencia en el nivel retributivo medio de trabajadores de al menos 5% en cualquier categoría, que el empleador no haya justificado esa diferencia en base a criterios objetivos y neutros con respecto al género; o no haya subsanado esa diferencia en los 6 meses siguientes a la fecha de presentación del informe.



La ERC se realizará en cooperación con los representantes de los trabajadores y se deberá poner a disposición tanto de los trabajadores como de los RLT, el organismo de control creado al efecto y la inspección de trabajo.

## ENTREVISTA CON JOSEP CAPELL, CEO DE CEINSA SOBRE LA NUEVA DIRECTIVA DE TRANSPARENCIA SALARIAL

- **¿Era necesaria una directiva como la propuesta por la UE?**  
Creo que sí, la brecha se estaba reduciendo, pero no todo lo rápido que debería. Aplicar una directiva será un acelerador. Además, es algo muy positivo. Desde el punto de vista de los trabajadores porque van a tener la tranquilidad de que se les trata de manera equitativa; y para las empresas porque es una oportunidad de profesional y mejorar su modelo retributivo.
- **¿Están las empresas españolas preparadas para este ejercicio de transparencia?**  
Creo que la gran mayoría, no están preparadas. Somos un país de PYMES y empresas familiares. Durante muchos años la gestión de la retribución se ha basado en no tener una política definida, en pagar por la “fidelidad”, un poco paternalista, ... además también se debe tener en cuenta los temas históricos. Y también que la dificultad de atraer y fidelizar talento se ha resultado en ocasiones a base de pagar más a algunas personas en particular.
- **¿Cómo valoras el papel dado por el legislador a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores?**  
La representación de los trabajadores y las empresas deben trabajar de manera conjunta y alineada. Creo que el futuro pasa por unas políticas más equitativas y transparentes, y esto solo se puede conseguir con políticas basadas en el win-win.
- **¿Crees que puede haber un efecto nocivo de la ley que, por ejemplo, se despida -o deje de contratarse- a mujeres para así evitar la brecha de género?**  
Uff, es posible. Como dice un refrán muy antiguo, “hecha la Ley, hecha la trampa”. Me gustaría pensar que ninguna compañía despedirá a mujeres, o no las contratará en determinadas posiciones, para maquillar el tema de la brecha. Quizás hace unos años me lo hubiera creído más, hoy por hoy, todos estamos deseando contratar talento, independientemente de su género.
- **¿Es asumible para las empresas el coste de implementar estas herramientas de análisis y control para cumplir con la nueva Directiva? ¿Veremos un crecimiento de la masa salarial?**  
En los últimos años el IPC ha sido muy elevado, y por tanto los incrementos salariales han estado en esta línea. Esto ha dejado poco margen de maniobra para que las empresas hagan incrementos de mérito o específicos para reducir la brecha. Si el actual modelo retributivo de una empresa tiene brechas importantes, lo que está claro es que hay que ponerse ya a poner orden. No se puede esperar a 2026 porque en la mayoría de los casos, el incremento de

masa salarial será muy difícil de asumir. Implantar políticas de ajuste lo antes posible, me parece imprescindible para no tener “sustos” de última hora.

- **¿Veremos bajar el salario de algunos cargos directivos por temor a la publicidad de ese salario?**

Creo que los abanicos salariales cada vez se están ajustando más. Está claro que coeficientes muy altos de diferencia salarial, cada vez serán más difíciles de entender y seguramente llegarán a ser mal vistos. Creo que este punto la directiva no afectará directamente, sino que es un fenómeno que ya se está viendo en los últimos años. También debemos tener en cuenta que en épocas de incrementos fuertes de la base, los incrementos de managers y directivos se ven afectados de manera inversa (de manera general pero no en todos los casos), para equilibrar en lo posible los presupuestos.

- **¿Cómo afectará esta directiva a las contrataciones, desde el punto de vista de la atracción de talento?**

Creo que el talento, sobre todo el de las nuevas generaciones, quiere trabajar en empresas equitativas, con propósito y con proyecto de desarrollo, y por supuesto con una política retributiva transparente y clara. Creo que la mayoría de las compañías lo que ahora ven como una complicación, dentro de unos años se darán cuenta de que era una oportunidad de mejorar y crecer en sus políticas de gestión de las personas.

- **En tu opinión, ¿esta directiva presenta alguna oportunidad para las empresas españolas?**

¡Claramente si! En todos los sentidos. El talento y las personas con potencial de contribución no pueden estar medidas por su género. Poner orden y profesionalizar siempre es positivo. La supervivencia de una organización no puede estar basada en una política que no sea equitativa. Dicen que un problema es una oportunidad, y en este caso no puedo estar más de acuerdo.