

## Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia

- En la UE, las mujeres ganan de media un 13 % menos que los hombres por el mismo trabajo
- El secreto salarial tiene los días contados: los trabajadores tendrán derecho a recibir información salarial para su categoría profesional
- Sanciones disuasorias, incluidas multas, para las empresas infractoras
- Las compañías tendrán que tomar medidas si su brecha salarial supera el 5 %



Nuevas normas para incrementar la transparencia y acabar con la brecha salarial de género © AdobeStock\_JBettencourt\_peopleimage

### **La nueva legislación obligará a las empresas de la UE a divulgar información para facilitar a los trabajadores la comparación de salarios y evidenciar posibles diferencias de género.**

Según las nuevas normas —que la Eurocámara aprobó el jueves por 427 votos a favor, 79 en contra y 76 abstenciones—, las estructuras retributivas para comparar salarios deberán basarse en criterios que no hagan diferencias de género. Dichos criterios también deberán aplicarse a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos, a los anuncios de vacantes y a la denominación del puesto. Los procesos de selección y contratación deberán llevarse a cabo de forma no discriminatoria.

Si la información sobre salarios muestra una diferencia de género de al menos un 5 %, los empleadores tendrán que efectuar un análisis conjunto de los salarios en cooperación con los representantes de los trabajadores. Los Estados miembros tendrán que establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias —como multas— para los empleadores que infrinjan las normas. Los trabajadores que hayan sufrido daños como resultado de una infracción tendrán derecho a pedir una indemnización. Por primera vez, las normas incluyen la discriminación interseccional y los derechos de las personas no binarias en su ámbito de aplicación.

#### **Fin del secreto salarial**

Las normas estipulan que los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a recibir información clara y detallada sobre los salarios individuales y medios, desglosados por género. También pondrán fin al secreto salarial: se prohibirán las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores revelar cuánto ganan o buscar información sobre otras categorías profesionales o la suya propia.

#### **La carga de la prueba pasa al empleador**

En cuestiones relacionadas con la remuneración, la carga de la prueba pasará del trabajador al empleador. En aquellos casos en los que un trabajador considere que no se ha aplicado el principio de igualdad de retribución y acuda a la justicia, la legislación nacional deberá obligar al empleador a demostrar que no ha habido discriminación.

#### **Declaraciones de las ponentes**

[Samira Rafaela](#) (Renew Europe, Países Bajos), de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, declaró: «Mi prioridad era garantizar las medidas de transparencia salarial más inclusivas y con más impacto. No solo hemos conseguido, de una vez por todas, unas normas obligatorias para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino también tener en cuenta a todos los ciudadanos de la UE y empoderarlos y protegerlos contra la discriminación salarial. Las personas no binarias tienen el mismo derecho a la información que los hombres y las mujeres. Estoy orgullosa de que con esta directiva hayamos definido la discriminación interseccional por primera vez en la legislación europea y la hayamos incluido

como circunstancia agravante a la hora de determinar las sanciones».

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verdes/ALE, Dinamarca), de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, señaló: «Esta legislación deja muy claro que en la UE no toleramos ningún tipo de discriminación salarial por motivos de género. A lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres ha sido infravalorado y mal remunerado; con esta directiva damos un gran paso hacia la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor. Estoy muy orgullosa de que el Parlamento haya logrado ampliar el ámbito de aplicación, reforzar el papel de los interlocutores sociales y garantizar unos derechos individuales y colectivos sólidos».

## Próximos pasos

El Consejo deberá aprobar formalmente el acuerdo antes de que el texto se convierta en ley y se publique en el Diario Oficial de la UE. Las nuevas normas entrarán en vigor veinte días después de su publicación.

## Antecedentes

El principio de igualdad de retribución está recogido en el [artículo 157 del TFUE](#). No obstante, sigue habiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea de en torno al 13 %, aunque con [variaciones significativas entre Estados miembros](#). Durante los últimos diez años, ha disminuido, pero solo mínimamente.

## Más información

[Texto adoptado \(30.03.2023\)](#)

[Procedimiento \(disponible en inglés\)](#)

[Video del debate](#)

[Comunicado de prensa tras el acuerdo entre los negociadores del Parlamento y del Consejo \(disponible en inglés\) \(15.12.2022\)](#)

[Tren legislativo \(disponible en inglés\)](#)

[Igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo \(disponible en inglés\), Servicio de Estudios del PE \(mayo de 2022\)](#)

[Material audiovisual sobre transparencia salarial](#)

## Contactos

---

Estefanía NARRILLOS

Responsable de prensa

☎ (+32) 2 28 31324 (BXL)

☎ (+33) 3 881 73661 (STR)

☎ (+32) 498 98 39 85

✉ [estefania.narrillos@europarl.europa.eu](mailto:estefania.narrillos@europarl.europa.eu)

✉ [prensa-ES@europarl.europa.eu](mailto:prensa-ES@europarl.europa.eu)

---

Natalie Kate KONTOULIS

Press Officer

☎ (+32) 2 28 43562 (BXL)

☎ (+32) 470 88 37 82

✉ [natalie.kontoulis@europarl.europa.eu](mailto:natalie.kontoulis@europarl.europa.eu)

✉ [femm-press@europarl.europa.eu](mailto:femm-press@europarl.europa.eu)

---

Dorota KOLINSKA

Press Officer

☎ (+32) 2 28 32787 (BXL)

☎ (+33) 3 881 76725 (STR)

☎ (+32) 498 98 32 80

✉ [dorota.kolinska@europarl.europa.eu](mailto:dorota.kolinska@europarl.europa.eu)

✉ [empl-press@europarl.europa.eu](mailto:empl-press@europarl.europa.eu)

---