



Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual retribución

Bruselas, 4 de marzo de 2021

La Comisión Europea ha presentado hoy una [propuesta](#) sobre transparencia retributiva para garantizar que las europeas y los europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo. Se trata de una de las [prioridades políticas](#) de la presidenta **Von der Leyen**, y viene a fijar medidas de transparencia retributiva, como la necesidad de informar de antemano a quien postule a un puesto de trabajo sobre cuál va a ser su salario, o la obligación para las grandes empresas de informar sobre la brecha retributiva de género. La propuesta también refuerza los instrumentos para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos, y además facilita el acceso a la justicia. Los empleadores no podrán solicitar a quien se presente a un proceso de selección su historial salarial, y tendrán que proporcionar información retributiva anonimizada cuando así lo soliciten los empleados. Por último, quien haya sido víctima de discriminación retributiva tendrá derecho a una indemnización.

La nueva normativa toma en consideración los efectos de la pandemia de COVID-19 en las empresas, pero también para las mujeres, por haberse visto este colectivo gravemente afectado. Su fin es que se conozcan mejor cuáles son las condiciones retributivas en el entorno de trabajo, y dotar a dirección y plantilla de herramientas para hacer frente a la discriminación en el entorno laboral. De esta manera, también se incide en los factores esenciales que contribuyen a la brecha retributiva hoy día, justo en estos momentos en que atravesamos una pandemia como la de COVID-19, que agudiza las desigualdades de género y expone a las mujeres a un mayor riesgo de caer en la pobreza.

La presidenta de la Comisión Europea, Ursula **von der Leyen**, ha declarado: *«Por un mismo trabajo la retribución ha de ser la misma. Y, para que la retribución sea la misma, es necesario que impere la transparencia. Las mujeres tienen que saber si quien las contrata las está tratando equitativamente. Si no es así, es necesario que puedan defenderse y recibir su justa compensación».*

Por su parte, la vicepresidenta de Valores y Transparencia, Věra **Jourová**, ha dicho: *«Ha llegado la hora de que tanto las trabajadoras como los trabajadores puedan hacer valer plenamente sus derechos. Queremos que quien se presente a una entrevista de trabajo u ocupe un puesto en plantilla pueda exigir una retribución justa, y que sepa cómo reivindicar sus derechos, de ahí que las empresas tengan que aplicar políticas retributivas más transparentes. Se acabaron los dobles raseros y las excusas».*

Helena **Dalli**, comisaria de Igualdad, ha declarado: *«La propuesta de transparencia retributiva es un importante paso en pos de la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres. Les permitirá hacer valer su derecho a la igualdad de retribución y, en última instancia, contribuirá a poner fin al sesgo de género en la retribución. También permitirá detectar, reconocer y hacer frente a un problema que queríamos erradicar desde la adopción del Tratado de Roma en 1957. Las mujeres merecen su debido reconocimiento, igualdad de trato y que se valore su labor, y la Comisión se ha comprometido a garantizar que los entornos de trabajo cumplan este objetivo».*

Transparencia retributiva y respeto efectivo de la igualdad de retribución

La propuesta legislativa se centra en dos factores fundamentales de la igualdad de retribución: por un lado, plantea medidas para garantizar la transparencia retributiva destinadas a las plantillas y a las empresas, y por otro, un mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación en este ámbito.

Medidas de transparencia retributiva

- **Transparencia retributiva para solicitantes de empleo:** los empleadores tendrán que informar de cuál es el salario inicial o la horquilla correspondiente, ya sea en el mismo anuncio de la vacante o antes de la entrevista de empleo. En este contexto, no podrán preguntar a los aspirantes por su historial salarial.
- **Derecho a la información de los trabajadores:** tendrán derecho a solicitar información a su empleador sobre su retribución individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados

por sexo y categorías de trabajadores que efectúen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- **Información sobre la brecha retributiva de género:** en el caso de las plantillas de al menos 250 personas, las empresas deben publicar información sobre las diferencias existentes en la remuneración que perciben las trabajadoras y los trabajadores en su seno. A escala interna, también deben facilitar información sobre la brecha retributiva de género por categorías laborales que efectúen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- **Evaluación retributiva conjunta:** cuando la información sobre las retribuciones revele una diferencia injustificada entre hombres y mujeres de al menos el 5 %, los empleadores deberán efectuar una evaluación retributiva en colaboración con los representantes del personal.

Mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación retributiva

- **Compensaciones:** quienes hayan sufrido discriminación retributiva por razón de género pueden obtener una indemnización, que puede comprender el reembolso de los atrasos y las primas o pagos en especie relacionados.
- **La carga de la prueba recae en las empresas:** por defecto, serán los empleadores, y no quienes trabajen para ellos, los que tendrán que demostrar la ausencia de discriminación retributiva.
- **Sanciones (por ejemplo, multas):** para aquellos casos en los que se repita una infracción, los Estados miembros habrán de habilitar un baremo de sanciones específicas, con una indicación de cuáles son las multas mínimas.
- **Los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores** pueden intervenir en procesos judiciales o administrativos en nombre de los trabajadores así como en las **demandas colectivas para la igualdad de retribución.**

La propuesta tiene en cuenta la difícil situación por la que están pasando las empresas, en particular en el sector privado, y aboga por la proporcionalidad de las medidas, a la par que aporta flexibilidad a las pequeñas y medianas empresas. A su vez, anima a los Estados miembros a aprovechar los recursos disponibles para comunicar datos. Se calcula que, en el caso de las empresas en las que trabajan más de 250 personas, el coste anual que conllevaría informar a la plantilla sobre las retribuciones oscila entre 379 y 890 €.

Próximas etapas

La propuesta que acaba de presentar la Comisión se tiene que transmitir ahora al Parlamento Europeo y al Consejo para su adopción. Una vez concluido el proceso, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar la Directiva al ordenamiento jurídico nacional y comunicar los instrumentos pertinentes a la Comisión. Al cabo de ocho años, la Comisión llevará a cabo una evaluación de esta Directiva.

Contexto

El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un principio fundacional de la Unión Europea consagrado en el Tratado de Roma de 1957. Más adelante, el requisito de garantizar la igualdad de retribución quedó plasmado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la [Directiva relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación](#).

En marzo de 2014, la Comisión Europea aprobó una [Recomendación](#) sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. A pesar de ello, la aplicación y el cumplimiento de este principio en la práctica siguen siendo un reto crucial en la Unión Europea. Más de una vez, el Parlamento Europeo y el Consejo han pedido que se tomen cartas en el asunto. En junio de 2019, el Consejo hizo un llamamiento a la Comisión para que elaborara [medidas concretas](#) destinadas a aumentar la transparencia de las retribuciones.

Por otro lado, la presidenta Von der Leyen anunció en su momento que una de sus [prioridades políticas](#) para esta Comisión sería la introducción de medidas de transparencia salarial vinculantes. La [Estrategia para la igualdad de género 2020-2025](#) confirmó este compromiso, y de ahí que la Comisión presente hoy una propuesta al respecto.

Más información

[Preguntas y respuestas sobre la transparencia retributiva: La Comisión propone medidas para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo](#)

[Propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva para reforzar el principio de igualdad de](#)

[retribución](#)

[Evaluación de impacto](#)

[Resumen: evaluación de impacto](#)

[Ficha informativa sobre la transparencia retributiva: igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo](#)

[Lo que la UE hace en favor de la igualdad de retribución](#)

IP/21/881

Personas de contacto para la prensa:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Solicitudes del público en general: [Europe Direct](#) por teléfono [00 800 67 89 10 11](#) , o por [e-mail](#)

Related media



[Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)