

DIRECTIVA 2023/970 DE **IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES** POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR



TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA EN ESPAÑA Y
EN EL RESTO DE LOS PAÍSES EUROPEOS

**CONFEDERACIÓN
SINDICAL INDEPENDIENTE**

Fetico

NOTA INFORMATIVA 2/2025

DIRECTIVA 2023/970 DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

Trasposición de la Directiva en España y en el resto de los países europeos

Algunos datos previos:

Según datos oficiales de la UE en 2023 las mujeres ganan en la UE de media un 12,7 % menos que los hombres. En España, el salario medio de las mujeres es un 8,9% inferior al de los hombres. La brecha salarial de género se ha reducido en diez puntos en una década en España, lo que nos sitúa cuatro puntos por debajo de la media comunitaria.

La brecha retributiva tiene efectos a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, en su riesgo de exposición a la pobreza y en la persistencia de la brecha en las pensiones, que en la UE se sitúa en torno al 30 %.

El 7 de mayo de 2023 se aprobó la **Directiva (UE) 2023/970 de Igualdad de Retribución entre Hombres y Mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.**

La Directiva establece obligaciones de transparencia e información para las empresas, tanto públicas como privadas. Asimismo, incluye dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores con relación laboral y a los solicitantes de empleo en lo relativo a las obligaciones de las empresas en los procesos selectivos.

En primer lugar, la nueva norma insiste en que los Estados miembros tienen que adoptar las medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, asegurando que facilitan herramientas o metodologías analíticas de fácil acceso para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo.

Entrando en las obligaciones que se imponen a las empresas, **se ahonda notablemente en la transparencia retributiva, tanto durante la relación laboral como con carácter previo al empleo durante el proceso selectivo.**

La Directiva obliga a los empleadores a informar a los solicitantes de empleo sobre el salario inicial o la banda retributiva de los puestos que se ofrezcan, ya sea en el anuncio de vacante o antes de la entrevista. También se impedirá que los empleadores pregunten a los solicitantes sobre su historial retributivo.

Una vez ocupen el cargo, los trabajadores tendrán derecho a pedir a sus empleadores directamente o a través de sus representantes, información sobre:

- Los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- Los criterios utilizados para determinar la retribución y la progresión de la carrera profesional, que deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

A QUÉ EMPRESAS AFECTA LA DIRECTIVA

Los Estados miembros deben garantizar que las empresas de más de 100 trabajadores (o las de plantilla inferior si así lo consideran conforme al derecho nacional) faciliten información sobre la brecha retributiva de género.

Esta nueva Directiva de igualdad retributiva obliga a las empresas a realizar una ***evaluación retributiva conjunta con los representantes de los trabajadores.***

CUANDO TIENE QUE SER TRASPUESTA LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Entró en vigor en 2023 y obliga a los Estados miembros a trasponerla no más tarde del 7 de junio de 2026.

APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA EN ESPAÑA

Se trata de una materia sobre la cual en España ya existía regulación, ya que el “*Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*” desarrolló una batería de medidas de transparencia retributiva.

Sin embargo, aunque podríamos decir que España ha recorrido ya parte del camino marcado desde la Unión Europea, la Directiva va más allá y para cumplir íntegramente con ella serán necesarios cambios legislativos de calado que supondrán un giro importante en la gestión de la política retributiva en las empresas. Entre las medidas más novedosas:

- **Transparencia retributiva previa al empleo.** Las empresas **(i)** Tendrán que proporcionar información sobre la retribución o la banda retributiva iniciales que será de aplicación al solicitante de empleo, indicando las disposiciones del convenio colectivo que resulten de aplicación y afecten a la retribución inicial; y **(ii)** No podrán preguntar a los solicitantes de empleo por su historial retributivo o el salario que percibe en el momento de realizar el proceso selectivo (como ha sido práctica común hasta ahora).
- **Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva.** Las empresas tendrán que poner a disposición de su personal los criterios (objetivos y neutros con respecto al género) que se utilizan para determinar la retribución.
- **Información individualizada sobre los criterios para determinar la retribución, los distintos niveles salariales y la progresión retributiva.** Los trabajadores podrán solicitar a las empresas que aporten información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

- **Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras.** Las empresas que cuenten con más de 100 empleados, previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberán facilitar información sobre la brecha retributiva de género; la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables; la brecha retributiva de género mediana; la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables; la proporción de trabajadores y trabajadoras que reciben complementos o variables; la proporción en cada cuartil de la banda retributiva; y la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables. Las empresas tendrán que facilitar esta información a la autoridad laboral que la publicará, sin perjuicio de la divulgación que dé la empresa en su página web o por otros medios.
- **Evaluación retributiva conjunta.** Las empresas de más de 100 empleados deberán realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación de los trabajadores cuando: **(i)** Exista una diferencia en el nivel retributivo medio de los hombres y mujeres de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; **(ii)** La empresa no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y **(iii)** No se haya subsanado la diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

La Directiva establece, además, **vías de cumplimiento efectivo y reparación para los trabajadores que se hayan visto perjudicados por los incumplimientos**, por parte de las empresas, de sus obligaciones en relación con la transparencia retributiva.

Vistas las medidas incluidas en la Directiva y la legislación española vigente, **se prevé que continúen los cambios legislativos en favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo en los próximos años** (el plazo de transposición de la Directiva finaliza el 7 de junio de 2026), por lo que las empresas deben comenzar a prepararse para el cumplimiento efectivo de la futura normativa española sobre transparencia retributiva, ya que tendrá un gran impacto en las políticas retributivas de las empresas.

Aplicación de la Directiva 2023/970 de igualdad retributiva en los Estados miembros

Los países de la UE cuentan con normativa nacional sobre igualdad retributiva, más o menos avanzada, dependiendo del país, no obstante, en la fecha prevista 7 junio de 2026 todos tendrán que haber realizado una adaptación de su legislación que asegure la trasposición de la Directiva y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la misma.

Actualmente, aunque algunos Estados tienen normativa nacional muy avanzada en materia de igualdad retributiva, ningún estado miembro ha traspuesto aun la Directiva.