

**PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO  
Y DEL CONSEJO PARA “REFORZAR LA APLICACIÓN DEL  
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN  
MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES MEDIANTE LA  
TRANSPARENCIA SALARIAL Y LOS MECANISMOS DE  
APLICACIÓN”**

**Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social  
de CEOE**

Abril 2021

La propuesta de **Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y los mecanismos de aplicación**<sup>1</sup>, de 4 de marzo, persigue establecer los **requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución** entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (consagrado en el Art. 157 del TFUE) **y la prohibición de discriminación** establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular **mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su efectivo cumplimiento.**

## ANTECEDENTES

El **derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea** consagrados en el **Tratado de Roma**. La exigencia de garantizar esta **igualdad de retribución se establece en la Directiva 2006/54/CE**<sup>2</sup> complementada en **2014 por una Recomendación de la Comisión**<sup>3</sup> sobre transparencia salarial.

El **pilar europeo de derechos sociales** incluye la igualdad de género y el derecho a la igualdad de retribución, entre sus veinte principios. En su **Plan de Acción 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres»**, la Comisión evaluó la necesidad de introducir nuevas disposiciones legales para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución y de oportunidades mediante el aumento de la transparencia retributiva.

Asimismo, en sus orientaciones políticas, la presidenta Von der Leyen anunció que la Comisión presentaría nuevas medidas vinculantes de transparencia salarial, compromiso que se reafirmó en la **Estrategia de igualdad de género 2020-2025**.

## CUESTIONES CLAVE DE LA PROPUESTA

### Disposiciones Generales:

#### ➤ **Mismo trabajo y trabajo de igual valor.**

Los Estados miembros **deberán asegurar que las empresas disponen de estructuras retributivas** que garantizan una retribución idéntica por un mismo trabajo o un trabajo

---

<sup>1</sup> [Propuesta de Directiva \(ES\)](#).

<sup>2</sup> [Directiva 2006/54/CE](#).

<sup>3</sup> [Recomendación de la Comisión 2014](#).

de igual valor y el establecimiento de **herramientas o metodologías** que permitan evaluar **el valor del trabajo a partir de criterios objetivos** (requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas desempeñadas).

Introduce el **mecanismo de comparador hipotético** que permite detectar situaciones de discriminación retributiva cuando no existen referentes reales de comparación mediante el uso de estadísticas y otras informaciones disponibles.

### Medidas de transparencia salarial:

#### ➤ **Transparencia salarial para los solicitantes de empleo.**

Las empresas tendrán que proporcionar **información sobre el nivel salarial inicial o su rango en el anuncio de la oferta de empleo o antes de la entrevista** de trabajo. Las empresas no podrán preguntar a los futuros trabajadores sobre su historial salarial.

#### ➤ **Derecho a la información para los empleados.**

Los **trabajadores tendrán derecho a solicitar información** a su empresa **sobre su nivel salarial individual** y sobre los **niveles salariales medios**, desglosados por sexo, de las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La empresa debe informar anualmente a todo el personal de su derecho a recibir esa información y **facilitar la información solicitada en un plazo razonable** y en formatos accesibles para los trabajadores con discapacidad, a petición de estos.

#### ➤ **Información sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres.**

Las empresas con al menos **250 trabajadores deben publicar anualmente información sobre la diferencia salarial** entre los trabajadores mujeres y hombres de su organización.

En el ámbito interno de la empresa, también deben **facilitar información sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres** (por categorías de trabajadores, desglosadas por sueldo base y por componentes complementarios o variables), **a los trabajadores y a sus representantes**. La **inspección de trabajo y los organismos de igualdad** deben poder obtener información, previa solicitud. Todos ellos tienen **derecho a solicitar aclaraciones y pormenores sobre la información recibida** y la empresa está obligada a ofrecer una respuesta motivada en un plazo razonable.

➤ **Evaluación salarial conjunta.**

Cuando la declaración sobre las retribuciones de **las empresas con plantilla mínima de 250 trabajadores** revele una **diferencia de retribución** entre hombres y mujeres de **al menos el 5% y cuando** la empresa **no pueda justificar la diferencia en base a factores objetivos y neutros**, desde el punto de vista del género, las empresas tendrán que llevar a cabo una **evaluación salarial, en cooperación con los representantes de los trabajadores.**

Si la evaluación conjunta revela **diferencias que no puedan justificarse por factores objetivos**. La **empresa corregirá esa situación** en estrecha cooperación con la RLT, la inspección o el organismo de igualdad.

**Mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación salarial:**

➤ **Indemnización para los trabajadores.**

Los trabajadores que hayan sufrido discriminación salarial por razón de género podrán obtener una **indemnización** y el **pago de las retribuciones no percibidas** y las primas o pagos en especie correspondientes.

➤ **Inversión de la carga de la prueba.**

Corresponde a la **empresa**, y no al trabajador, **demostrar que no se ha producido discriminación en materia de retribución.**

➤ **Sanciones.**

Los Estados miembros deberán establecer sanciones específicas para las infracciones de la normativa en materia de igualdad salarial, incluyendo la **imposición de multas** por la infracción de derechos y obligaciones que garantice un “auténtico efecto disuasorio”.

## PRÓXIMOS PASOS

La propuesta está **ahora en manos del Parlamento Europeo y del Consejo** para su aprobación a través del procedimiento legislativo ordinario.

Una vez aprobada, los Estados miembros dispondrán de **dos años para incorporar la Directiva a su legislación nacional** y comunicar los textos correspondientes a la Comisión Europea.

La Comisión realizará una evaluación de la propuesta de Directiva al cabo de ocho años.

\*\*\*\*\*