

NOVEDADES DE LA DIRECTIVA 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 10 DE MAYO DE 2023 POR LA QUE SE REFUERZA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR A TRAVÉS DE MEDIDAS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y DE MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO

El pasado 20 de febrero, con ocasión de la conmemoración del día de la igualdad salarial, el Consejo de Ministros aprobó una declaración institucional que viene a recordar que, en España según los datos de salarios de la EPA, la diferencia salarial mensual bruta entre hombres y mujeres fue del 15,7% en el año 2022, indicando que la diferencia salarial se ha reducido significativamente en los últimos años.

Por su parte, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020 – 2015 de la Comisión Europea se centra en apostar por la transparencia retributiva, estrategia que viene a articularse jurídicamente a través de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Esta nueva normativa obligará (una vez sea transpuesta a los ordenamientos nacionales) a las empresas de la UE a compartir información sobre las remuneraciones de las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor en su organización.

En España, durante los últimos años, se han publicado diversas normas en materia de igualdad y de igualdad retributiva. Así, destacan los llamados reales decretos de igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que desarrollan cuestiones previstas en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trabajo y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en consonancia con la estrategia europea, se inspira en dos principios: (i) el de igualdad retributiva “igual retribución por un trabajo de igual valor” y (ii) el de transparencia retributiva que pretende facilitar la identificación de las diferencias salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo; un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que sirva para poder hacer una comparación real entre puestos de igual valor.

Sin embargo, aunque estas medidas sitúan a nuestro país al nivel de los más comprometidos con la igualdad retributiva. La transposición de la Directiva 2023/970 obligará a llevar a cabo nuevos ajustes, que esperamos se produzcan de la mano de los agentes sociales.

Concretamente, las novedades más importantes que introducirá en nuestro ordenamiento jurídico laboral la transposición de la Directiva 2023/970 son las siguientes:

1.- Extensión del ámbito subjetivo de aplicación a los solicitantes de empleo durante el proceso de selección y no sólo a las personas trabajadoras ya contratadas por la empresa. En la actualidad el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, limita las obligaciones empresariales a efectuar un análisis del proceso de selección, desde la perspectiva de género, durante la realización del diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan. Sin embargo, con la transposición de la Directiva 2023/970, los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial de la posición a la que optan, así como sobre el convenio colectivo aplicado por la empresa. Por contra, se prohíbe a las empresas hacer preguntas sobre el historial retributivo al candidato, una práctica extraordinariamente extendida. Adicionalmente, los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo sean neutros con respecto al género, algo que ya se venía llevando a cabo a través de la progresiva implantación de los planes de igualdad.

2.- Obligaciones de divulgación e información. En el artículo 9 (apartado 7) la Directiva 2023/970 establece la posibilidad de que la brecha retributiva se divulgue en la página web de la empresa o en cualquier otro medio de difusión, convirtiendo así esta información en un dato de acceso público. Este mismo artículo en sus primeros apartados, contiene además la previsión de que las empresas a partir de 100 trabajadores deberán disponer de los indicadores sobre la brecha retributiva previstos al efecto, obligación que nuestro Real Decreto 902/2020 satisface por encima del estándar previsto en esta Directiva.

3.- Cambio de los umbrales de justificación de la brecha salarial. Otro cambio relevante será la reducción al 5% de la diferencia retributiva media entre trabajadores a partir de la cual la empresa ha de justificar que dicha diferencia entre uno y otro género obedece a criterios neutros. Actualmente, la normativa española prevé esa obligación de justificación únicamente cuando la diferencia sea superior en, al menos, un 25%.

4.- Consecuencias de los incumplimientos y plazos de prescripción. El artículo 16 obligará a que se prevean indemnizaciones compensatorias y con efecto disuasorio por los perjuicios que hayan podido sufrir los trabajadores por el incumplimiento del principio de igualdad retributiva, estableciéndose expresamente que dichas indemnizaciones no podrán toparse ni consistir en cuantías tasadas. Nuestro ordenamiento ya prevé la posibilidad de indemnización por daño moral y por los daños y perjuicios adicionales causados por el incumplimiento del principio de igualdad y no

discriminación (art. 10 LO 3/2007 y art. 183 LRJS), sin embargo, la novedad estaría en que la práctica procesal extendida de utilizar como baremo de esos daños las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, podría no adaptarse a esta exigencia. Una práctica que venía siendo ya matizada por algunos pronunciamientos judiciales (STS 214/2022 de 9 de marzo) más próximos conceptualmente a las previsiones de la Directiva.

En cuanto a los plazos, el artículo 21 ampliará el plazo de prescripción, que no podrá ser inferior a tres años, para los supuestos de discriminación por diferencias retributivas. En consecuencia, será necesario modificar el plazo genérico de prescripción de un año establecido en nuestra legislación (art. 59.2 ET). Así mismo, se indica que la prescripción deberá poder interrumpirse con la primera reclamación del demandante al empleador, ya sea judicial o extrajudicial, como viene ocurriendo en derecho español.

5.- El papel de los interlocutores sociales. El artículo 33 deja abierta la posibilidad de que sea competencia de los interlocutores sociales la aplicación de esta Directiva, especialmente en lo referido a las herramientas o metodologías que miden el valor del trabajo en los términos de la Directiva, y en lo referido a las posibles multas o sanciones pecuniarias.

En definitiva, se requerirá una adaptación de la legislación española antes de que venza el plazo de transposición (7 de junio de 2026), lo que implicará que las empresas posiblemente tendrán que cumplir con nuevas obligaciones legales en los próximos años.



Pilar Menor

Presidenta de FORELAB

Global Co-Chair Employment, DLA Piper Spain

