

La Directiva 2023/970, una herramienta para luchar contra la brecha salarial

Cristián Magro Valencia

Colaborador de la Cátedra Jean Monnet *ad personam* de Derecho Comunitario de la Universidad de Alcalá (España)
ORCID: 0009-0009-1956-6120

La Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, es una norma aprobada con ánimo de poner fin al grave problema de la desigualdad en la retribución salarial entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, comúnmente conocido como «brecha salarial». El plazo máximo de transposición de dicha Directiva por parte de los Estados Miembros es el 7 de junio de 2026.

La norma contiene una serie de medidas que han de adoptar los estados para asegurar la disminución y eliminación de la desigualdad en la remuneración por razón de sexo. La brecha salarial constituye un problema importante en toda la UE, ya que se estima que las mujeres ganan un 12,7 % menos que los hombres, llegando en Estonia a ganar hasta un 20,5 % menos.

El ámbito de aplicación de dicha norma lo podemos observar en el considerando n.º 18 de la mencionada norma, según el mismo esta Directiva ha de aplicarse a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con contrato de duración determinado y trabajadores con un contrato o relación laboral contrato o relación laboral con una empresa de trabajo temporal, así como los trabajadores en puestos directivos que tengan un contrato de trabajo o relación laboral. Así mismo como novedad, se incluye a los solicitantes de empleo según los dispuesto en el artículo 2.3 de la Directiva.

Las medidas contenidas en la Directiva para luchar contra la brecha salarial se basan en tres pilares: medidas relativas a la transparencia retributiva en las empresas, medidas relativas a proteger al trabajador presuntamente discriminado salarialmente en procesos judiciales y el establecimiento de un régimen sancionador para empresas que incumplan el principio de igual salario para un mismo trabajo.

Con respecto a las medidas relativas a la transparencia retributiva en las empresas, se asegura la transparencia retributiva previa al empleo, la transparencia en la fijación de retribuciones y de progresión retributiva.

Conforme al artículo 5, los solicitantes tendrán el derecho a conocer la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran.

En el artículo 7 se recoge el derecho de los trabajadores a solicitar y recibir la información sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo igual al suyo. Esto garantiza la publicidad de los salarios medios para el mismo puesto desglosado por puesto, por lo que en una empresa en la que es inexistente la desigualdad salarial, los sueldos medios deberán ser muy similares y esta norma facilita la comprobación por parte del trabajador.

Por otra parte, el artículo 9 regula que los Estados miembros han de garantizar que los empleadores faciliten información sobre su organización relativa a la brecha de género salarial, como la brecha retributiva de género respecto al salario, complementos variables, la mediana de la brecha retributiva o la proporción de trabajadores y trabajadoras que reciben componentes complementarios o variables. Para ello la Directiva establece una fecha límite en virtud del número de trabajadores de la empresa, que varía entre el 7 de junio de 2027 para empresas con 250 o más trabajadores o el 7 de junio de 2031 para empresas con entre 100 y 149 trabajadores. Sin embargo, la Directiva exime de la obligación de otorgar esta información a empresas con menos de 100 trabajadores.

Relativo a las medidas establecidas para proteger al trabajador presuntamente discriminado salarialmente en procesos judiciales vienen contenidas en los artículos 14 a 19, con medidas destinadas a garantizar la legitimidad en los procesos judiciales de asociaciones, organismos de fomento de la igualdad o sindicatos, establecer el derecho a indemnización para las trabajadoras que hayan sufrido discriminación salarial por motivo de su género, así como medidas destinadas a facilitar la prueba en el proceso, estableciendo por ejemplo la inversión de la carga de la prueba en el artículo 18.

Por último, en el artículo 23, se establece la obligación que tienen los Estados miembros de establecer un régimen sancionador con un objetivo puramente disuasorio frente a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Estas sanciones están destinadas a suprimir y reducir la brecha salarial.

Con esta serie de medidas contenidas en la Directiva, el legislador europeo busca reducir el grave problema que supone la discriminación salarial por motivación de género, en una sociedad democrática e igualitaria como es la sociedad europea, buscando eliminarla o suprimirla lo máximo posible en el medio plazo.