



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**Igualdade retributiva. Anticipando os cambios normativos.**



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



Co financiamento de:



CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



**8M DÍA DA MULLER**

## Igualdade retributiva. Anticipando os cambios normativos.

### A Directiva 2023/970 do 10 de maio de 2023

Tanto as normas internacionais (nomeadamente os convenios da OIT) como as normas da Unión Europea (UE), así como as Sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE), teñen cada vez máis relevancia no noso modelo de relacións laborais.

E relevante anticipar os cambios futuros tendo en consideración as normas que, como as Directivas Europeas, obrigan ao lexislador a adaptar a normativa nun prazo a tenor dos obxectivos definidos na Directiva correspondente.

Este é o caso da Directiva 2023/970 do 10 de maio de 2023 (publicada no Diario Oficial da Unión Europea do 17 de maio de 2023) **pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento.**

E obxecto deste artigo dar a coñecer algúns dos aspectos máis novidosos que esta Directiva incorporaría ao noso ordenamento xurídico, establecéndose o prazo máximo para a transposición **ata o 7 de xuño de 2026.**

1	<i>Extensión do ámbito do dereito de transparencia retributiva ás persoas solicitantes de emprego</i>
---	---

A Directiva parte de considerar un elemento importante a transparencia retributiva previa ao emprego, e por isto estende o ámbito do dereito de transparencia retributiva ás persoas solicitantes de emprego (artigo 2). O contido deste dereito para as persoas solicitantes de Emprego concrétese no artigo 5, no que se establece que terán dereito a recibir do empregador potencial información sobre:

- a) a retribución inicial ou a banda retributiva inicial, baseadas en criterios obxectivos e neutros con respecto ao xénero, correspondentes ao posto ao que aspiran, e
- b) no seu caso, as disposicións pertinentes do convenio colectivo aplicado polo empregador con respecto ao posto.

Esa información facilitarase de tal forma que se garanta unha negociación informada e transparente sobre a retribución, por exemplo, no anuncio da vacante que se publique ou por outro medio.

Amáis diso, ningún empregador poderá facer ás persoas solicitantes preguntas sobre o seu historial retributivo nas súas relacións laborais actuais ou anteriores.

2	Prohíbense as cláusulas contractuais que impidan ás persoas traballadoras a divulgación da información sobre a súa retribución
---	--

Impídense as cláusulas contractuais que prohíban ás persoas traballadoras a divulgación da información sobre a súa retribución (art. 7.5). Non obstante, poderase esixir que as persoas traballadoras que obtivesen información de acordo co dereito de información regulado no artigo 7, distinta da información relativa á súa propia retribución ou o seu propio nivel retributivo, non a utilicen con fins distintos do exercicio do seu dereito á igualdade de retribución.

3	Comunicación da información sobre a fenda retributiva
---	---

No artigo 9 (apartado 7) sinálase que a información sobre a fenda retributiva comunicárase á autoridade encargada de recompilar e publicar os devanditos datos. O empregador poderá publicar a información sobre fenda no seu sitio web ou publicitala por outros medios (convértese nun dato público).

4	Avaliación retributiva conxunta
---	---------------------------------

Levarase a cabo co fin de detectar, subsanar e evitar diferenzas retributivas entre persoas traballadoras que non estén xustificadas; cando se cumplan as condicións seguintes:

- a) que a información presentada en relación coas retribucións demostre a existencia dunha diferenza no nivel retributivo medio das traballadoras e os traballadores de polo menos o 5 % en calquera categoría de traballadores;
- b) que a persoa empregadora non xustificase esa diferenza no nivel retributivo medio sobre a base de criterios obxectivos e neutros con respecto ao xénero;
- c) que a persoa empregadora non emendase esa diferenza inxustificada no nivel retributivo medio nos seis meses seguintes á data de presentación da información sobre as retribucións

A Directiva rebaixa ao 5% a porcentaxe de diferenza retributiva media entre traballadoras e traballadores a partir da que se ten que xustificar que a diferenza entre un e outro sexo obedece a criterios obxectivos e neutros con respecto ao xénero.

A Directiva establece os contidos que conforman a Avaliación retributiva conxunta. Esta avaliación poñerase a disposición das persoas traballadoras

e os seus representantes e comunicarse ao organismo de seguimento. Tamén facilitarase á inspección de traballo e ao organismo de fomento da igualdade, a petición destes.

Na nosa normativa o RD 902/2020 establece que o rexistro retributivo das empresas deberá incluír a xustificación a que se refire o artigo 28.3 do Estatuto dos Traballadores, cando a media aritmética ou a mediana das retribucións totais na empresa das persoas traballadoras dun sexo sexa superior ás do outro en, polo menos, un vinte e cinco por cento.

**5** Previsión de indemnizacións, non topadas nin taxadas, para compensar os prexuízos polo incumprimento do principio de igualdade retributiva

Obrígase a prever nos ordenamentos nacionais indemnizacións que compensen os prexuízos que teñan sufrido as persoas traballadoras polo incumprimento do principio de igualdade retributiva, a novidade consiste en que non poderán toparse nin consistir en contías taxadas.

**6** Proba da realización do mesmo traballo ou dun traballo do mesmo valor

A efectos da proba do mesmo traballo ou dun traballo de igual valor e para a comparación entre persoas traballadoras non se tomará exclusivamente ás persoas traballadoras que estén empregadas ao mesmo tempo (art. 19).

A avaliación de se se encontran nunha situación comparable non se limitará a situacións nas que as traballadoras e traballadores traballen para o mesmo/a empregador/a senón que ampliarase á fonte única que determine as condicións de retribución (entenderase que existe unha fonte única cando aquela estableza os elementos retributivos pertinentes a efectos da comparación entre persoas traballadoras).

**7** Prazo de prescrición

Establécese que o prazo de prescrición para a interposición de reclamacións relativas á igualdade de retribución non poderá ser inferior a tres anos.

**8** Vinculación coa contratación pública

Prevese que os Estados membros deberán considerar a esixencia aos poderes adjudicadores da introdución, según proceda, de sancións e condicións de rescisión que garantan o cumprimento do principio de igualdade retributiva na execución dos contratos.

## 9 Creación dun organismo para o seguimento e apoio

Establécese a creación dun organismo para o seguimento e apoio das medidas contidas na Directiva, coas funcións de:

a) sensibilizar ás empresas e organizacións públicas e privadas, aos interlocutores sociais e á cidadanía en xeral sobre o obxectivo de promover o principio de igualdade de retribución e o dereito á transparencia retributiva, tamén abordando a discriminación interseccional en relación coa igualdade de retribución;

b) analizar as causas da brecha retributiva de xénero e crear instrumentos que axuden a avaliar as desigualdades retributivas.

c) recompilar os datos recibidos dos empregadores/as e publicar sen demora os datos sobre fenda retributiva, nun formato de fácil acceso e de fácil manexo que permita a comparación entre empregadores/as, sectores e rexións do Estado membro de que se trate e garanta que os datos correspondentes aos catro anos anteriores sexan accesibles, se están dispoñibles;

d) reunir os informes das avaliacións retributivas conxuntas;

e) agregar datos sobre o número e os tipos de denuncias por discriminación retributiva interpostas ante as autoridades competentes, incluídos os organismos de fomento da igualdade, e as demandas interpostas ante os órganos xurisdicionais nacionais.

A máis tardar o 7 de xuño de 2028, os Estados membros facilitarán á Comisión os datos a que se refiren as letras c), d) e e).

Necesitas axuda ou asesoramento?

Contacta co noso Gabinete Técnico:

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**8M DÍA DA MULLER**