

## **NORMATIVA SOBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES; Y PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

27 de julio de 2022

Con fecha 11 de julio de 2019, se publicó la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Tal y como señala la propia normativa, el objetivo de la Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral.

Esta regulación se aplica a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, según la definición que hagan de estos conceptos la propia legislación nacional del país miembro.

En base a la misma, será obligatorio informar sobre la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, incluidos de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador.

Si no se cumpliera ese derecho de información sobre los aspectos recogidos en la legislación, la propia normativa indica que el trabajador podrá presentar una reclamación ante una autoridad u organismo competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva.

La propia legislación establece que los derechos y obligaciones establecidos en la Directiva se aplicarán a todas las relaciones de trabajo a más tarde el 1 de agosto de 2022.

En paralelo, la Comisión Europea aprobó a principio del mes de abril de 2022, iniciar las negociaciones con los distintos Estados miembros para poner en marcha la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 efectivo cumplimiento, estableciendo por primera vez legislación en materia de transparencia retributiva previa al empleo.

Los empleadores indicarán el nivel retributivo o banda retributiva inicial (fijados sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género) que corresponderá al futuro trabajador para un puesto o empleo específico.

Esa información puede facilitarse en el anuncio de una vacante de empleo o a través de otro medio, antes de la entrevista de trabajo.

La disposición no limita la capacidad de negociación del empleador, del personal o de los interlocutores sociales para convenir un salario que se halle fuera de la banda indicada, por lo tanto, queda intacta la capacidad de negociación y la competencia.

Además, prohíbe a los empleadores hacer a los candidatos preguntas acerca de su historial retributivo, en otras relaciones laborales previas.

El objetivo de tal disposición es garantizar que los trabajadores dispongan de la información necesaria para entablar negociaciones equilibradas y justas sobre sus sueldos con carácter previo al inicio de la relación laboral. También garantizaría que la discriminación retributiva y los sesgos existentes no se perpetuasen en el tiempo, especialmente cuando los trabajadores decidan iniciar una nueva andadura profesional.

Añadidamente, en Empresa con más de **250 trabajadores** estarán obligadas a hacer públicos sus datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, así como información a nivel interno por categorías de empleados que hacen un trabajo del mismo valor.

Quienes hayan sufrido discriminación retributiva por razón de género tienen reconocido el derecho a una indemnización que comprenda el reembolso de los atrasos y las primas o pagos en especie relacionados. Serán los empleadores, los que tenga la carga de la prueba sobre la ausencia de discriminación y no el empleado.

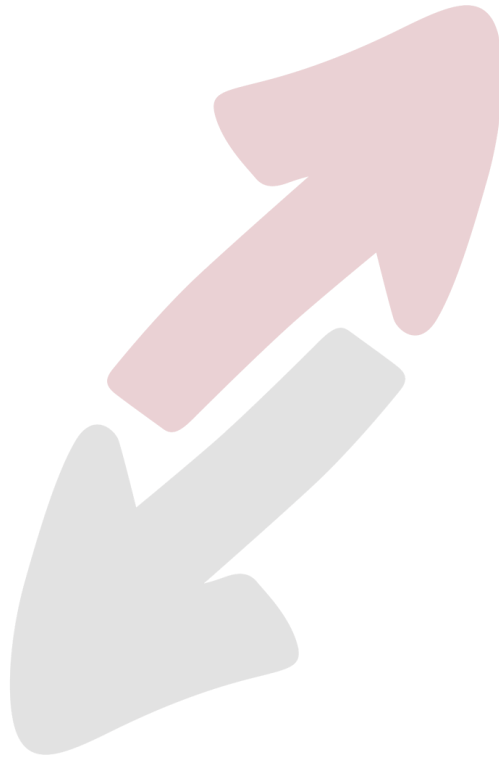
Para ello, es clave haber realizado una correcta valoración de puestos dentro de nuestra Organización, entendido como un proceso sistemático para determinar la importancia relativa, el valor y la complejidad de los puestos en un determinado contexto organizacional; utilizando una metodología que compare los puestos entre sí y siempre asegurando la paridad o equidad interna como objetivo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya establecía en su art. 4.4. la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, fijando que para la correcta valoración de los puestos de trabajo se requiere se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Todo ello vinculado al principio de transparencia retributiva que queda definido como *“aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”*.

Tal y como señala la nueva normativa comunitaria, la transparencia retributiva es, por tanto, un instrumento esencial para disipar las dudas sobre la igualdad de retribución y para apoyar la eliminación de los sesgos de género en las prácticas retributivas.

*Por Silvia Martín, manager en el área laboral de CECA MAGÁN Abogados*



## ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen Ceca Magán Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **más de 49 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **40 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

## SOBRE NOSOTROS

**Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.**

**Fundado en 1973**, en Ceca Magán Abogados contamos con más de 49 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

*#EstiloCeca*

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)





**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS

**(+34) 91 345 48 25**  
**info@cecamagan.com**

*#EstiloCeca*