

Transparencia retributiva previa al empleo

El pasado día 17 de mayo de 2023, fue publicada en el Diario oficial de la Unión Europea, 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; la cuál entró en vigor el 31 de mayo, obligando a las empresas a realizar mecanismos de transparencia retributiva previa al empleo.

Artículo 5. Transparencia retributiva previa al empleo

1. Los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre lo siguiente:

- a) La retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y
- b) En su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

Esa información se facilitará de tal forma que se garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de la vacante que se publique o por otro medio.

2. Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

3. Los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

Recordar que las directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. Por lo que se recomienda a las empresas el aplicar las indicaciones que estipula el art. 5 de la Directiva, a fin de evitar posibles sanciones por parte de la Inspección de Trabajo.

Fuentes:

Diario Oficial de la UE