

21.23 Circular Informativa

NOVA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE LA IGUALTAT DE RETRIBUCIÓ PER IGUAL TREBALL O TREBALL D'IGUAL VALOR

El DOUE núm. 132, de 17 de maig de 2023, ha publicat la Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, que té per finalitat reforçar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i mecanismes per al seu compliment en ordre a garantir estructures retributives basades en criteris objectius i no discriminatòries per raó del gènere.

Els estats membres hauran de transposar la Directiva al seu ordenament jurídic abans del 7 de juny de 2026 i també regular el reglament d'infraccions i sancions en la matèria.

L'àmbit d'aplicació de la Directiva s'estén a:

- Les entitats del sector públic i les empreses del sector privat;
- I a totes les persones treballadores, indefinides i temporals, incloses qui presten serveis a empreses de treball temporal, empleats públics, personal directiu, i sol·licitants d'ocupació.

Obliga els estats membres a prendre mesures per assegurar que hi hagi igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor:

- Des del mateix moment que s'inicia el procés de selecció, el principi de transparència retributiva garanteix que els sol·licitants d'ocupació tinguin informació objectiva i no discriminatòria sobre la remuneració o banda retributiva inicial del lloc, del conveni col·lectiu aplicable, així com els criteris per a determinar nivells i progressió salarial. És important destacar que no es permetran preguntes sobre l'històric retributiu en les relacions laborals actuals o anteriors.
- Obligacions de transparència i drets d'informació del personal durant la vigència del contracte:
 - S'ha de posar a disposició de la plantilla els criteris que s'utilitzen per a determinar la retribució, els nivells retributius i la progressió retributiva.
 - El dret de la persona a sol·licitar el seu nivell retributiu individual i els nivells mitjans desglossats per sexe, per les categories de les persones que desenvolupin la mateixa feina o un treball d'igual valor que el seu.
- Els ocupadors amb una plantilla de 100 o més han de presentar periòdicament, prèvia consulta amb la representació de les persones treballadores, informació sobre la retribució davant l'Autoritat Laboral i actualitzar-la anualment si la plantilla és igual o superior a 250 persones.
- Avaluació retributiva amb la representació de les persones treballadores: Quan la informació sobre les diferències retributives sigui igual o superi el 5%, s'haurà de fer una avaluació conjunta.
- La representació de les persones treballadores tindrà accés a la metodologia emprada per l'empresa per a l'elaboració de les dades.

- Les estructures salarials han de ser transparents i han de permetre avaluar si les persones treballadores es troben en una situació comparable, tenint en compte factors com les competències, l'esforç, la responsabilitat i les condicions de treball, sense cap forma de discriminació directa o indirecta basada en el gènere.

Es preveuen disposicions específiques per a garantir l'accés a procediments judicials per a les persones treballadores afectades per la falta d'aplicació de la igualtat de retribució:

- La inversió de la càrrega de la prova en casos de discriminació retributiva directa o indirecta, recaient en la part demandada provar que no hi ha hagut discriminació.
- Es permet la participació d'associacions i entitats jurídiques en la lluita per la igualtat retributiva.
- El dret a la reparació íntegra per part de la persona afectada per la discriminació: indemnitzacions per discriminació retributiva que cobreixin tots els danys i perjudicis, incloent-hi la recuperació d'endarreriments i la compensació per la pèrdua d'oportunitats i danys morals.
- El termini mínim per demandar per drets de la Directiva serà de 3 anys.

La persona treballadora té dret a la divulgació de la seva retribució i es prohibeixen les clàusules contractuals que impedeixin la divulgació d'informació sobre la retribució.

Finalment, s'estableix que en les licitacions públiques es pot excloure a les empreses que incompleixin les obligacions de transparència salarial o bretxa salarial no justificada amb criteris objectius i neutres.

Barcelona, 23 de maig de 2023.