

Las empresas estarán obligadas a indicar el sueldo en las ofertas de empleo: esta es la fecha

En abril de 2023, el Consejo de la Unión Europea adoptó una serie de normas sobre la transparencia retributiva, encaminadas a combatir la discriminación salarial y eliminar la brecha retributiva de género. De acuerdo con los datos del organismo europeo, la diferencia de salarios entre géneros se situaba en 2020 en el 13%; una diferencia notable con efectos a largo plazo, puesto que la misma brecha que existe en las pensiones entre hombres y mujeres se sitúa cerca del 30%.

Para conseguir estos propósitos, la nueva Directiva pone el foco en la falta de transparencia como uno de los principales obstáculos que impiden cerrar esta brecha. Así, las nuevas normas obligarán a las empresas o empleadores a facilitar información sobre sus salarios. De cara a los empleados, esto implica dos grandes beneficios.

Por un lado, los empleadores que oferten u ofrezcan puestos de trabajo deberán informar a los solicitantes e interesados el salario inicial o la banda retributiva que pretenden ofrecer. Es decir, deben indicar de manera más o menos precisa qué salario ofrecen a los nuevos trabajadores. Además, la norma impide que en las entrevistas de trabajo se pregunte a los solicitantes sobre su historial retributivo.

Por otro lado, las empresas deben dar a conocer a sus empleados los salarios medios que existen en la empresa, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Junto con esta información, también deben desglosar bajo qué criterios determinan la retribución y la progresión de la carrera profesional de cada empleado. Por supuesto, estos criterios deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

A su vez, las empresas que cuenten con más de 100 empleados deberán informar periódicamente a las autoridades nacionales sobre la brecha retributiva de género de su organización. ¿Con qué propósito? Si en estas compañías se da una diferencia superior al 5% que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros, estarán obligadas a realizar una evaluación salarial junto con los representantes de los trabajadores. Además, los trabajadores perjudicados salarialmente por razón de género podrán reclamar una indemnización que incluya los pagos atrasados correspondientes.

Tres años para trasponer

Aunque la directiva entró en vigor el pasado abril de 2023, la norma todavía no es de obligado cumplimiento, puesto que ahora son los países de la UE quienes deben trasponer la norma a sus legislaciones nacionales correspondientes. Lo que sí fija la directiva son los tres años que, como máximo, tendrán para hacerlo. Es decir, como muy tarde veremos estas normas aplicadas en nuestro país en abril de 2026.

Fuente: https://www.eleconomista.es/

LINK DE LA NOTICIA