



► 18 Junio, 2021

La ley obligará a informar del sueldo antes de la entrevista de trabajo

La Unión Europea exigirá transparencia en materia de retribuciones y en la brecha de género y los trabajadores tendrán derecho a solicitar información sobre la retribución individual desglosada por sexo y categoría de trabajadores.

Ignacio Faes. Fotos: Getty



Candidatos en una entrevista de trabajo.

La futura normativa laboral obligará a las empresas a desvelar la horquilla de salario antes de la entrevista de trabajo. Además, los trabajadores tendrán derecho a solicitar información sobre la retribución individual desglosada por sexo y categoría de trabajadores.

La Comisión Europea ha presentado una propuesta sobre transparencia retributiva para garantizar que los trabajadores europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo. Se trata de una de las prioridades políticas de la presidenta Von der Leyen. El texto fijará medidas de transparencia retributiva, como la necesidad de informar de antemano a quien postule a un puesto de trabajo sobre cuál va a ser su salario, o la obligación para las grandes empresas de informar sobre la brecha retributiva de género.

La propuesta también refuerza los instrumentos para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos, y además facilita el acceso a la justicia. Los empleadores no podrán solicitar a quien se presente a un proceso de selección su historial salarial, y tendrán que proporcionar información retributiva anonimizada cuando así lo soliciten los empleados. Por último, quien haya sido víctima de discriminación retributiva tendrá derecho a una indemnización.

La Sección Sexta, dedicada al Derecho Internacional Privado, de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación (RAJYLE) debatió sobre esta normativa y la perspectiva de género y diversidad en el ámbito constitucional y europeo. "La UE ha dado pasos de gigante en la constitución de un Derecho Comunitario en materia de familia y la exportación de un modelo en nuestro ámbito de influencia". Así presentó la notaria Ana Fernández-Tresguerres, académica de número de la RAJYLE y presidenta de la Sección, la jornada.

La vicepresidenta del Gobierno, Carmen Calvo, fue la encargada de inaugurar la ponencia. "No hemos alcanzado la igualdad plena material de facto para remontar toda una historia de desigualdad", dijo. En la jornada intervinieron Ana María Orellana, académica de número y magistrada especialista



► 18 Junio, 2021

en lo Social, Francisco Fonseca, exdirector general de Justicia de la Unión Europea, Ana Gallego, directora general de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos humanos, y Encarna Roca, académica de número y vicepresidenta del Tribunal Constitucional.

Roca disertó sobre la protección constitucional a las familias. "Se debe organizar a nivel legal un buen sistema de derechos y deberes entre los miembros del grupo", dijo.

Francisco Fonseca destacó las novedades de la Directiva. Subrayó el mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación retributiva. La normativa establecerá Compensaciones para quienes hayan sufrido discriminación retributiva por razón de género pueden obtener una indemnización, que puede comprender el reembolso de los atrasos y las primas o pagos en especie relacionados. Además, La carga de la prueba recae en las empresas. Por defecto, serán los empleadores, y no quienes trabajen para ellos, los que tendrán que demostrar la ausencia de discriminación.

También, prevé sanciones para aquellos casos en los que se repita una infracción, los Estados miembros habrán de habilitar un baremo de sanciones específicas, con una indicación de cuáles son las multas mínimas. Los representantes de los trabajadores podrán intervenir en procesos judiciales.

La Directiva establecerá compensaciones para los que sufran discriminaciones

La nueva normativa toma en consideración los efectos de la pandemia de COVID-19 en las empresas, pero también para las mujeres, por haberse visto este colectivo gravemente afectado. Su fin es que se conozcan mejor cuáles son las condiciones retributivas en el entorno de trabajo, y dotar a dirección y plantilla de herramientas para hacer frente a la discriminación en el entorno laboral. La presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, ha declarado que "por un mismo trabajo la retribución ha de ser la misma. Y, para que la retribución sea la misma, es necesario que impere la transparencia. Las mujeres tienen que saber si quien las contrata las está tratando equitativamente. Si no es así, es necesario que puedan defenderse y recibir su justa compensación". Por su parte, la vicepresidenta de Valores y Transparencia, Věra Jourová, señala que "ha llegado la hora de que tanto las trabajadoras como los trabajadores puedan hacer valer plenamente sus derechos. Queremos que quien se presente a una entrevista de trabajo u ocupe un puesto en plantilla pueda exigir una retribución justa, y que se-



Tres personas esperan en una entrevista laboral.

pa cómo reivindicar sus derechos, de ahí que las empresas tengan que aplicar políticas retributivas más transparentes. Se acabaron los dobles raseros y las excusas".

Helena Dalli, comisaria de Igualdad, manifiesta que "la propuesta de transparencia retributiva es un importante paso en pos de la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres. Les permitirá hacer valer su derecho a la igualdad de retribución y, en última instancia, contribuirá a poner fin al sesgo de género en la retribución. También permitirá detectar, reconocer y hacer frente a un problema que queríamos erradicar desde la adopción del Tratado de Roma en 1957. Las mujeres merecen su debido reconocimiento, igualdad de trato y que se valore su labor, y la Comisión se ha comprometido a garantizar que los entornos de trabajo cumplan este objetivo".