

POLITICAS DE IGUALDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DIRECTIVA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, FEBRERO 2024

Recomendaciones de UGT FICA para la Negociación Colectiva sobre TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

En los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad debemos comenzar a implementar la Directiva UE 2023/970, en relación a la Transparencia retributiva en las empresas.

Desde UGT FICA recomendamos, incorporar en los Convenios y Planes de igualdad:

1. Garantizar que en los procedimientos o procesos de selección y contratación las personas candidatas tengan acceso previo sobre la retribución de las vacantes ofertadas. Para ello vamos a asegurar que tengan la siguiente información:
 - a. Información previa sobre la retribución de la vacante ofertada.
 - b. Retribución inicial o banda retributiva inicial.
 - c. Información sobre la progresión retributiva del puesto ofertado.
 - d. Prohibición de preguntar sobre el historial retributivo de las personas candidatas.

(* Art.5) Directiva UE 2023/970

2. Incluir la obligación de informar a las trabajadoras y trabajadores sobre los criterios que se utilizan para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión retributiva.

(* Art.6) Directiva UE 2023/970

3. Incorporar el derecho de las y los trabajadores de ser informados por escrito de su nivel retributivo individual, así como de los niveles retributivos medios desglosados por sexo para los puestos, grupos o agrupación de igual valor.

Nota: no solo en porcentajes si no dar información sobre importes medios.

(* Art.7) Directiva UE 2023/970

4. Derecho a solicitar personalmente o a través de sus representantes de aclaraciones, detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados y a recibir una respuesta motivada.

(* Art.7) Directiva UE 2023/970

5. El plazo para recibir la información debería ser de 2 meses a contar desde la fecha de la solicitud.

(* Art.7) Directiva UE 2023/970

6. La información a proporcionar sobre retribución a las personas solicitantes de empleo, a las personas trabajadoras y a la RLPT se debe realizar en un formato que sea accesible y manejable, y especialmente **adaptado para las personas con discapacidad**, y que tengan en cuenta sus necesidades específicas.

(* Art.8) Directiva UE 2023/970

7. Se amplía la información a la que tiene derecho la RLPT además de la ya contenida en la normativa, se debe informar sobre:
- La proporción de trabajadoras y trabajadores que cobran cada complemento o variable.
 - La proporción de trabajadoras y trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva.
 - El equipo de Dirección debe confirmar la exactitud de los datos retributivos (Registros retributivos, Auditorías retributivas, etc.)
 - El acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.
 - Se facilitará la información retributiva a las personas trabajadoras, la RLPT, y a la Inspección de trabajo y Organismos de fomento de la igualdad a petición de estos. (ej. Observatorios etc.)
 - La obligación de ofrecer las y los empleadores una respuesta motivada sobre cualquier diferencia retributiva de género, en respuesta a las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras, la RLPT, la inspección de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad, en un plazo razonable.

(* Art.9) Directiva UE 2023/970

8. Se amplía la información retributiva a recibir sobre las personas que han utilizado medidas de conciliación.
- Información sobre la proporción de trabajadoras y trabajadores que han recibido mejoras en su retribución o promoción, después o durante la utilización de medidas de conciliación.

(* Art.10) Directiva UE 2023/970

9. Obligación de poner a disposición de la plantilla y de la RLPT la información retributiva, es decir, la Auditoría Retributiva, Registros retributivos etc.

(* Art.10) Directiva UE 2023/970

10. Incluir explícitamente el acceso a la información por parte de la Organizaciones Sindicales, RLPT, cuando directa o indirectamente la información de la retribución de una persona sea identificable.

(* Art.12) Directiva UE 2023/970