

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Gobierno ultima una reforma para que las empresas revelen más información salarial

TRANSPOSICIÓN DE UNA DIRECTIVA EUROPEA/ Trabajo elabora un decreto para reforzar la transparencia retributiva con el objetivo de reducir la brecha entre hombres y mujeres. Las compañías deberán comunicar qué reglas usan para aumentar sueldos.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

El Gobierno acelera los trámites para transponer la directiva europea aprobada en 2023 para el refuerzo de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que desempeñan un mismo trabajo. El plazo para adaptar la norma a la legislación nacional de los Estados miembro finalizó el pasado 7 de junio de 2026, por lo que el Ejecutivo, y concretamente el Ministerio de Trabajo, busca una implantación exprés para evitar posibles sanciones de la Comisión Europea. Fuentes de la mesa de negociación apuntan que se espera poder dar luz verde al texto como tarde en septiembre.

El objetivo de la norma es reforzar los mecanismos por los cuales los trabajadores, y especialmente la representación legal de estos, tendrán acceso a la información sobre retribuciones de la plantilla, para poder reconocer las diferencias salariales. Con la transposición, además, se endurecerán ciertas obligaciones para las empresas en la entrega de datos.

En primera instancia, la fórmula por la que ha optado el departamento de la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, es el real decreto, lo que permitiría al Gobierno sortear el trámite parlamentario. Lo justifica en base a que los ajustes que introducirá procedentes de la directiva servirían para desarrollar el real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que ya rige en el ordenamiento.

En el primer borrador entregado a los agentes sociales, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, Trabajo descarta un refuerzo de las sanciones previstas en la Directiva para los supuestos en los que la brecha salarial de género en un mismo puesto supere el 5%. El texto aprobado por la Comisión sugiere que se endurezcan las sanciones a fin de garantizar que la brecha no supere este nivel e incluso excluir a las empresas infractoras de los concursos públicos. Pero el borrador no prevé modificaciones legales complementarias, como por ejemplo sobre la Ley de In-



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

fracciones y Sanciones del Orden Social (Lisos), que sí obligaría a que la norma pasara por el tamiz del Congreso.

No obstante, tras la reunión de la semana pasada, Trabajo se ha comprometido con los sindicatos a elaborar un nuevo texto que amplíe los preceptos de la Directiva recogidos en la reforma. UGT y CCOO son partidarios de que se incorporen medidas que sí implicarían reformas legales, como la tipificación de sanciones graves, entre otras. De adoptar las peticiones de los sindicatos, el texto resultante sí debería pasar por el tamiz del Congreso.

Concepto de transparencia salarial

En primer lugar, el decreto refuerza el concepto de transparencia salarial y las obligaciones asociadas. Sobre los criterios de comunicación de las retribuciones que sean solicitados para la comprobación de la brecha

por parte de trabajadores o su representación legal, se aclara que esta información se presentará como retribución bruta anual y la diferencia como un porcentaje del nivel retributivo. Mientras que en la modificación del artículo 4 del real decreto de igualdad salarial de 2020 se aclara ahora que la brecha se produce a efectos “del mismo trabajo” –precepto que se introduce de nuevo cuño–, o de igual valor.

Comunicar las reglas para subir sueldos

Una de las novedades sustanciales es que se exigirá a las empresas facilitar criterios retributivos objetivos respecto al género, sumando para aquellas con 50 o más trabajadores la obligación de detallar los criterios de progresión salarial.

“Las empresas pondrán a disposición de su personal los criterios objetivos y neutros con respecto al género que se

utilizan para determinar su retribución y los niveles retributivos aplicables en la empresa. Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras incluirán también información sobre los criterios de progresión retributiva”, señala el borrador.

Adiós al secreto en las nóminas

El real decreto introduce un cambio relevante al declarar nulas y sin efecto todas aquellas cláusulas contractuales o incluidas en los convenios colectivos que prohíban a los empleados revelar o divulgar sus salarios. En la práctica, esto supone el fin de las cláusulas de confidencialidad retributiva que muchas compañías incluían de forma sistemática en los contratos.

Además, cuando la comunicación de cualquier información pueda implicar, directa o indirectamente, la identificación de la retribución de una persona trabaja-

dora concreta distinta de la solicitante, la empresa solo facilitará dicha información a la representación legal de las personas trabajadoras. Incluyendo las medidas necesarias para que ningún dato personal tratado “pueda utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución”.

Dos meses para corregir la brecha

El articulado también establece que las empresas que realicen una auditoría retributiva e identifiquen diferencias salariales entre hombres y mujeres que no estén debidamente justificadas estarán obligadas a diseñar e implementar un plan de actuación específico. La principal novedad está en la fijación de un límite temporal estricto para la aplicación de las medidas correctoras, que será de dos meses.

Respuesta a las solicitudes

Este mismo plazo es el que opera para que las empresas contesten ante la reclamación de información de los trabajadores o de la representación legal. De modo que cuando un empleado solicite conocer su nivel retributivo individual o los niveles retributivos medios de su grupo profesional desglosados por sexo, la dirección de la empresa no podrá demorar indefinidamente su respuesta. Deberá facilitar la información por escrito “dentro de un plazo razonable y, en todo caso, en los dos meses siguientes a la fecha de la recepción de la solicitud”.

Otras obligaciones

Además, tal y como detallan los expertos del Área de Laboral de EY, son varios los requerimientos que se introducen para las empresas –que recaen principalmente sobre las áreas de recursos humanos–. Entre ellos, la obligación de mantener un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo

y los altos cargos; elaborar el registro incluyendo salario base, complementos, percepciones extrasalariales, media, mediana y desagregación por sexo para cada grupo profesional y concepto retributivo; consultar previamente a la representación legal de los trabajadores antes de elaborar o modificar dicho registro; informar al menos una vez al año a toda la plantilla sobre el derecho a solicitar información retributiva y el procedimiento para ejercerlo; y elaborar auditorías que incluyan la evaluación de puestos, del sistema retributivo y de promoción, y factores organizativos que puedan generar desigualdad salarial.

Posibles incorporaciones al texto

UGT y CCOO reclaman que la transposición de la Directiva europea sobre transparencia retributiva no se limite a una reforma reglamentaria, sino que aborde modificaciones de rango legal. Según un documento al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, las organizaciones sindicales exigen reformar normas clave como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la LISOS y la Ley de Contratos del Sector Público. Entre sus principales peticiones destacan la ampliación del plazo de prescripción para reclamar salarios no percibidos, la inversión automática de la carga de la prueba cuando las empresas oculten información salarial, la tipificación de sanciones específicas contra el secretismo en las ofertas de empleo y la introducción en la normativa sancionadora la agravante por discriminación interseccional y la sanción específica por reincidencia, la exclusión de licitaciones públicas para compañías con brechas salariales injustificadas superiores al 5% y la extensión de las obligaciones de registro y auditoría retributiva a todo el personal funcionario de las administraciones públicas.