



España incumple el plazo para reducir la brecha salarial en las empresas

La norma comunitaria de transparencia en las retribuciones debía entrar mañana en vigor. Trabajo afirma estar ultimando el texto para trasponer la directiva europea

RAQUEL PASCUAL
Madrid

La directiva europea sobre transparencia salarial, que tiene como principal objetivo reducir al máximo la brecha retributiva entre hombres y mujeres en el mismo puesto, debía entrar en vigor mañana en toda la Unión Europea. La normativa comunitaria establece para esa brecha un máximo del 5%. A partir de ese nivel, la empresa debe evaluar, junto a los responsables de los trabajadores, la posible discriminación y corregirla. Si no lo hace, podrá ser sancionada. Los Estados tenían hasta este 7 de junio para adaptar el contenido de la directiva a sus leyes, pero España ha incumplido ese plazo al no haber aprobado ninguna norma para su transposición. Por ello, su aplicación en las empresas queda en suspenso o, como mínimo, muy diluida, a la espera de que se apruebe la normativa española correspondiente, que el Gobierno dice estar ultimando. El marco europeo no tiene, en principio, aplicación directa hasta que haya ley nacional. “La norma no entra en vigor, porque España no la ha llevado a su ordenamiento jurídico. Las directivas no son de aplicación directa a los particulares, aunque un particular sí puede exigir al Estado que la transponga”, precisa Cristina Orejas, directora del Área Laboral de Grant Thornton. No obstante, responsables de los sindicatos CC OO y UGT recuerdan que, si hay casos en los tribunales sobre esta discriminación salarial, los jueces sí pueden aplicar directamente en su doctrina las directivas europeas en vigor.

Aunque todo lo que recoge esta norma no sea directamente exigible a las empresas desde el lunes, y a pesar de la incertidumbre sobre cuándo será de aplicación en España, distintas fuentes de asesorías laborales a empresas consultadas aseguran que, sobre todo, la mayoría de las grandes compañías de más de 250 trabajadores, que deberán ser las primeras que pasen el examen sobre su igualdad retributiva en 2027, cuando se trasponga la norma, ya han puesto en marcha evaluaciones de puestos y salarios en sus plantillas. Porque esa primera evaluación deberá realizarse con las retribuciones de 2026, indica Orejas. Según la directiva, las empresas de a partir de 150 trabajadores deberán presentar sus informes sobre la brecha retributiva desde 2028 y las de más de 100 empleados, a partir del año 2031.

En cualquier caso, sindicatos y empresarios están a la espera de



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en mayo en el Congreso de los Diputados. PABLO MONGE

UGT y CC OO han reclamado una mesa de diálogo sobre la nueva legislación

Bruselas deja que cada Estado establezca su régimen sancionador

que Trabajo les presente en próximas fechas un borrador legal

Trabajo asegura que están “ultimando” el texto. En este ministerio destacan que España, aún sin trasponer esta directiva, “es de los países de la Unión Europea que ya cuentan con una legislación más avanzada en materia de igualdad salarial y los que tienen un mayor grado de cumplimiento de las exigencias de la nueva normativa comunitaria”. Sin embargo, el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, asegura que “ante el riesgo evidente de incumplimiento, UGT exige al Gobierno que culmine la transposición de forma inmediata y advierte de que, si no ocurre, el sindicato denunciará ante las instancias correspondientes y exigirá a las empresas su debida implantación”. Este sindicato, junto a CC OO, ha reclamado la apertura de una mesa de diálogo pa-

ra abordar la nueva legislación en esta materia.

El futuro texto normativo que se aplique en España, en cumplimiento de la nueva normativa comunitaria y para reducir las brechas retributivas entre hombres y mujeres que realicen labores similares, deberá recoger medidas de transparencia salarial y distintos mecanismos obligatorios en la gobernanza del día a día de las empresas. Por ejemplo, en las entrevistas de trabajo las compañías estarán obligadas a informar al candidato sobre la retribución o la banda salarial del puesto al que opta. Y, además, tendrán prohibido preguntar por el historial salarial de la persona entrevistada. Las empresas también deberán dar publicidad a los criterios que utilizan para la remuneración de sus trabajadores, así como cuál podrá ser su progresión salarial. Las personas trabajadoras, ade-

más, tendrán derecho a conocer por escrito su nivel retributivo y los niveles medios desglosados por sexo de categorías comparables dentro de la compañía.

El secretario de Acción Sindical de CC OO, Javier Pacheco, destaca dos novedades que deberán trasponerse “con urgencia”. Se trata de la obligación de las empresas de más de 100 personas de comunicar su brecha a la autoridad, para lo que se deberá establecer una especie de registro en Trabajo, similar al de los convenios colectivos. Y, en segundo lugar la reducción del umbral mínimo de la brecha existente en la empresa para que esta tenga que hacer una auditoría retributiva, que pasa del 25%, según la legislación actual española, al 5% que exige la directiva comunitaria. Algo que también comparten desde UGT. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28, establece que todas las empresas de más de 50 trabajadores deben justificar la diferencia salarial entre hombres y mujeres cuando la brecha alcanza o supera el 25%

Sin sanciones automáticas

En el caso de que la compañía sea incapaz de justificarla, se presume que existe discriminación por razón de sexo, algo que implica sanciones que van desde los 7.501 a 225.018 euros en su grado máximo. La directiva recorta ese umbral, pero no lleva parejas sanciones automáticas para las empresas que incumplan. Sí se obligará a las empresas que superen el citado 5% a realizar una evaluación o auditoría conjunta con los representantes de los trabajadores, si la empresa no justifica ni corrige esa situación. Por tanto, Bruselas deja a cada Estado establecer su régimen sancionador. Los expertos consultados esperan que cuando España adopte esta directiva las sanciones, al menos en los casos de existencia persistente de brechas salariales superiores al 5% sin justificar, serán más elevadas. “Si la transposición se hace en la línea que recoge Bruselas, prevemos que las multas serán mayores que las actuales”, asegura Orejas. De hecho, según distintos borradores o normas ya aprobadas en otros países comunitarios, las sanciones llegan hasta el 4% de la facturación de la compañía. La sanción que se espera que llegue si Trabajo no traspone con celeridad es la de la Comisión Europea al Estado español.

Después de este proceso, si se sigue sin adoptar la norma, la Comisión demanda al país ante el Tribunal Superior de Justicia de la UE y establece multas globales y diarias. En esta ocasión, un buen número de países se enfrentan a procedimientos. Solo Eslovaquia, Italia y Lituania han hecho una transposición completa a tiempo. Según el listado de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) Irlanda, Alemania, España, Austria, Croacia, Estonia, Hungría, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Eslovenia son los más incumplidores.