

DÍAZ ABOCA A ESPAÑA A NUEVAS MULTAS DE EUROPA POR MANTENER EL SECRETO SALARIAL

La ministra descoloca a las empresas tras incumplir la transposición de la directiva de Transparencia sobre los sueldos que debía aplicarse el 7 de junio

Susana Alcelay
Madrid



La tardanza en asumir directivas europeas le está costando a España multas millonarias. Ahora, un nuevo incumplimiento, en este caso del Ministerio de Trabajo, puede desembocar en sanciones si el Gobierno no lo remedia. El pasado día 7 debería haber entrado en vigor la directiva de transparencia salarial que irá un paso más allá de la norma de igualdad retributiva de 2020, pero con exigencias más estrictas y, sobre todo, con un régimen sancionador más duro con el objetivo último de fulminar las brechas retributivas injustificadas. Pero, de momento, la norma europea no se ha adaptado, y la fecha para hacerlo tampoco está cerrada, lo que dará pie a Europa a pedir explicaciones y, en último extremo, multar si esa adaptación se demora.

El retraso en transponer una directiva no supone ninguna novedad en el caso del departamento que dirige Yolanda Díaz. España ya tuvo que hacer frente a casi 14 millones de euros el pasado año por los retrasos del Ministerio de Trabajo en aplicar la norma, 7 millones por no transponer la directiva de condiciones laborales y otros 6,8 millones más por llegar tarde con la de conciliación. No es un caso aislado el de este ministerio pues como ya informó ABC, nuestro país es el Estado miembro de la Unión Europea con más directivas sin transponer, un centenar. Incumplimientos que han provocado 39 procesos de infracción, que están en marcha.

Las multas de la Comisión no son automáticas, existe un procedimiento de infracción con varias fases una vez vencido el plazo, que van desde el diálogo con el país, una posterior car-

ta de emplazamiento comunicándole, si persiste, que tiene pendiente una transposición para que justifique su demora y si no convence, la Comisión puede interponer recurso ante la Tribunal Superior de Justicia de la UE (TJUE). En el momento en que el esta interpone la demanda a un país se devenga una multa automática de un importe mínimo de 7.943.000 euros. Y una vez que el incumplimiento está acreditado, el TJUE fija la sanción que estima oportuna. Además, desde la publicación de cualquier sentencia con-

ALGUNOS DATOS

14
España ya tuvo que hacer frente a casi 14 millones de euros el pasado año por retrasos en la trasposición de dos directivas por parte del Ministerio de Trabajo.

100
La directiva exige que las empresas con más de cien empleados faciliten información sobre la brecha retributiva de género.

225.000
Una empresa que ignore las nuevas obligaciones se expone a multas de hasta 225.000 euros, a ser excluida en procesos de contratación pública. También pueden perder ayudas públicas.

denatoria de la justicia europea, se devenga una penalización por cada día de no transposición, cuya cuantía varía según el procedimiento.

La directiva de Transparencia salarial que espera su transposición es de enorme importancia, tanto para la empresa como para el trabajador. Irá un paso más allá de la norma de igualdad retributiva con exigencias más estrictas y, sobre todo, un régimen sancionador más duro con el objetivo último de fulminar las brechas de sueldo injustificadas. Para lograrlo, la norma europea que espera su aplicación en España obliga a informar de las condiciones salariales en las ofertas de empleo, revelar políticas y prácticas de remuneración, acordar criterios de valoración de puestos y facilitar información a los trabajadores, exigencias que supondrán un cambio de 180 grados no sólo en la gestión interna de las empresas, también en los procesos de selección.

La confidencialidad retributiva llega a su fin con cambios que, por tanto, impactarán de lleno en la vida de las empresas, motivo por el que el retraso de Trabajo en su aplicación ha descolocado a los empresarios, después de haber tenido, en muchos casos, que adaptar su organización a los estándares de transparencia exigidos para responder a los retos que supone las obligaciones de la nueva directiva. Ahora son todo incógnitas, no saben cuándo entrará en vigor la normativa que viene de Bruselas y se quejan de inseguridad jurídica por desconocer los términos en los que se planteará la transposición.

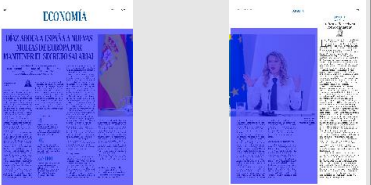
No hay plazos

Desde Trabajo se asegura que el texto legal que dará soporte a la directiva aún no se ha cerrado y no saben concretar cuáles serán los plazos para incorporar los cambios al derecho interno, si bien insisten en que es una de sus «prioridades legislativas». Si explican que una vez que esté listo el texto legal los trasladarán a empresarios y sindicatos para su negociación, aunque sin concretar fechas.



Por lo pronto, el abanico de exigencias europeas es extenso. Las empresas que cuenten con más de 100 empleados deberán facilitar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, información sobre la brecha retributiva de género; la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables; la brecha retributiva de género mediana; la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables; la proporción de trabajadores y trabajadoras que reciben complementos o variables; la proporción en cada cuartil de la banda retributiva; y la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por compo-

La directiva va más allá de la norma de igualdad retributiva con exigencias más estrictas y un régimen sancionador más duro



**Yolanda Díaz,
vicepresidenta y
ministra de Trabajo.**
Jaime García

nentes complementarios o variables. Y las empresas tendrán que proporcionar esta información a la autoridad laboral que la publicará, sin perjuicio de la divulgación que dé la empresa en su página web o por otros medios.

La directiva establece, además, vías de cumplimiento efectivo y reparación para los trabajadores que se hayan visto perjudicados por los incumplimientos de su empresa en relación con la transparencia retributiva. Así, cuando la información presentada refleje la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de al menos un 5% en cualquier categoría que no pueda justificarse por factores objetivos y neutros con respecto al género, las empresas tendrán que llevar a cabo una evaluación salarial conjunta en colaboración con el comité de empresa.

Una empresa que ignore las nuevas obligaciones se expone a multas de hasta 225.000 euros. Aquellas que no cumplan con la normativa pueden llegar perder ayudas públicas, subvenciones o bonificaciones, incluso ser

excluidas en procedimientos de contratación pública. Ya no corresponderá al empleado demostrar la existencia de discriminación salarial, sino que es la empresa quien debe acreditar que las diferencias retributivas que existen en la plantilla responden a criterios objetivos y neutros respecto al género.

Los sueldos, transparentes

Los cambios no se ceñirán a la vida interna de las empresas, también pondrá condiciones para los procesos de selección que modificarán el modus operandi que tienen los departamentos de recursos humanos. Con la entrada en vigor de la norma, los solicitantes de un puesto de trabajo tendrán derecho a recibir información sobre la banda salarial correspondiente al empleo ofertado y las empresas no podrá preguntar a los candidatos sobre su historial retributivo en su anterior puesto, como ocurre en la actualidad, ni condicionar la contratación a la revelación de esta información.