



El Gobierno divulgará la brecha salarial de las firmas de más de 100 empleados

Las empresas estarán obligadas a dar la media, la mediana y la diferencia en los complementos Las compañías tendrán que reducir la fisura desde el 25% permitido a un máximo del 5%

Noelia Casado MADRID.

Bruselas aprobó hace tres años una regulación nueva para endurecer las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y acabar con la brecha salarial de género. Se trata de la directiva de transparencia retributiva que el Gobierno ha comenzado a transponer y con la que se obligará a las empresas de más de 100 trabajadores a enviar a un órgano público la información sobre su brecha salarial de género, que publicará en una web para que se pueda comparar entre firmas del, sectores y regiones del país.

El texto europeo, que tendrá que ser adaptado cuanto antes al ordenamiento español para evitar sanciones como la que ya encara por la directiva de condiciones laborales, establece que todas las empresas que tengan plantillas de más de 100 personas tendrán que informar periódicamente a este órgano (aún por designar) de hasta seis medidores de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En concreto, la directiva fija que las empresas tendrán que enviar de forma periódica la brecha salarial de género, la brecha retributiva en los complementos o en los pagos de carácter variable, la brecha mediana de estos dos mismos indicadores, la proporción de trabajadores y trabajadoras que perciben estas retribuciones adicionales (pluses o partes variables) y por último, la proporción de trabajadores de cada género concentrados en cada cuartil de las bandas salariales de su compañía.

No obstante, deja la puerta abierta a que España pueda reducir este baremo e imponer esta obligación a compañías con un número menor de trabajadores. Las obligaciones



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. EUROPA PRESS

actuales en materia de igualdad de salario que fueron introducidas en 2020 extendieron su aplicación a las compañías de más de 50 trabajadores, una referencia habitual en las normativas españolas y que Trabajo podría aplicar en este caso.

Toda esta información será recopilada por el “organismo de se-

guimiento” —que se entiende que será el Ministerio de Igualdad, el de Trabajo o alguno de los organismos que dependen de estos departamentos— y publicada “en un formato de fácil acceso y de fácil manejo, que permita la comparación entre empleadores, sectores y regiones del Estado miembro de que

se trate y garantice que los datos correspondientes a los cuatro años anteriores sean accesibles”, según marca la directiva. Las empresas más grandes, las que emplean a más de 250 empleados tendrán que enviar estos datos una vez al año, mientras que las que tienen plantillas más reducidas tendrán que

hacer frente a esta obligación cada tres ejercicios.

El director de Innovación y Transformación digital de Compensa Capital Humano, Luis Rodríguez Sacristán, está convencido de que la introducción de esta obligación va a tener un impacto en las empresas “que quedarán expuestas de forma pública” al aportar estos datos agregados, ya que aunque no se vaya a conocer cuánto cobran los trabajadores de la empresa, las diferencias que haya entre hombres y mujeres darán mucha información sobre las lógicas internas de la compañía. “Esta información condicionara las decisiones de candidatos o de los empleados que estén valorando una

El plazo para aplicar la directiva acaba esta semana, pero todavía no hay un borrador oficial

salida y vean que la brecha es más alta que otras del mismo sector” apunta a [elEconomista.es](#).

La responsable de Organization and Strategy de Michael Page, Verónica Lande, resta peso al efecto que esta obligación puede tener sobre las personas que buscan empleo o el personal de la empresa. A la espera de que se concrete quién y cómo hara públicos estos datos, cree que esta afectará más a las propias compañías que tienen que hacer planes para reducir las brechas de género que identifiquen para el mismo puesto y que no se justifiquen por criterios objetivos del 25% permitido actualmente al 5%.

España volverá a incumplir el plazo para aplicar la normativa europea

N.C. MADRID.

Como ya es habitual que suceda, España excederá el plazo concedido por las instituciones europeas para llevar esta directiva a la normativa nacional. Pese a que el país cuenta con un punto de partida favorable frente a otros estados miembros que se encuentran menos avanzados en esta materia, el Ministerio de Trabajo no ha pasado del primer paso para ponerlo en marcha, la publi-

cación de una consulta pública para recibir aportaciones de los agentes interesados. Este mismo lunes, la cartera habló de cerrar un borrador en “semanas” para abordarlo con la patronal y los sindicatos, pero ante la falta de un boceto, está por ver cómo concreta los aspectos que quedaron abiertos en Bruselas. Al no haberse alcanzado la fecha límite para su transposición, la Comisión Europea no ha publicado todavía un informe sobre el grado de

cumplimiento de los diferentes países miembro. Si bien, según un exhaustivo análisis compartido por la consultora internacional de recursos humanos Trusaic, solo Lituania, Eslovaquia e Italia habrían culminado la transposición, mientras que países como Francia, Irlanda o Polonia habrían publicado un primer borrador y Alemania se encontraría en la misma fase inicial que España, categorizada como que “se han anunciado de forma oficial los

pasos iniciales”. En contra, los gobiernos de Portugal o Hungría no habrían hecho ni referencia a esta obligación.

Cuando apenas quedan unas horas para que se agote el plazo de tres años concedido por Bruselas, la transposición de esta directiva se encuentra en un estado embrionario en la mayoría de los países que forman parte de la Unión Europea. No obstante, el tiempo sigue corriendo para hacer frente a la obli-

gación recogida por la directiva de que todos los estados informen en 2031 a la Comisión Europea sobre el cumplimiento de la directiva y las repercusiones que ha tenido su aplicación. El órgano de cogobierno comunitario, por su parte tendrá que llevar al Parlamento Europeo y al Consejo dos años más tarde un informe en el que examinará la información aportada por las empresas y si cumplen la brecha del 5%, para activar revisiones conjuntas.