



LA DESNUDEZ SALARIAL DE LAS EMPRESAS



Patricia Madrona García
Asociada Senior
Abdón Pedrajas Littler
Agente de Igualdad

La obsesión por reducir la brecha salarial sigue siendo uno de los objetivos estratégicos de la Unión Europea. Por dicha razón, el 10 de mayo de 2023 vio la luz la Directiva 2023/970 por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La nueva legislación europea refuerza lo social e impone una mayor implicación en la transparencia retributiva, que exigirá la adaptación de la normativa española.

En concreto, la Directiva sitúa el eje central en la transparencia retributiva como una herramienta que permita erradicar la discriminación salarial. Por ello, entre las medidas aprobadas, se obligará a las empresas a divulgar información salarial tanto en el momento previo al acceso al empleo, como, también, una vez la persona trabajadora pase a formar parte de la organización.

Así, las obligaciones informativas que tendrán que asumir las empresas son:

1° En la **fase de selección**, se debe garantizar que la información salarial del puesto ofertado sea pública, bien informando directamente del salario concreto o de los niveles salariales en la publicación de la vacante. Al exigirse expresamente su publicidad no sería posible informar de la retribución en el marco íntimo de la entrevista de selección y dar por hecho que, con ello, se estaría cumpliendo con la norma.

Adicionalmente en esta fase se establece la prohibición de que las personas candidatas sean interrogadas acerca de la retribución que perciben o de la que hubieran percibido en el pasado. Se trata de una previsión de especial impacto porque la selección es un momento que deja margen a preguntar por el salario que la persona candidata aspira a percibir, y, donde, de forma inconsciente, pueden perpetuarse los sesgos de género de los aspirantes que vienen de una situación de partida con importantes diferencias retributivas.

2° Durante la **vigencia del contrato**, la Directiva prevé a su vez la obligación de poner a disposición de las plantillas los criterios utilizados para determinar la retribución de las personas trabajadoras, sus niveles salariales y la progresión retributiva; lo que llevará a las empresas a revisar sus políticas retributivas.

3° La obligación de mayor transparencia y calado viene de la mano de un derecho nuevo que emerge a favor de las personas trabajadoras, y sobre la cual, podemos afirmar, sin duda, que se trata de una de las medidas más relevantes que introduce la Directiva. En concreto, las empresas vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras en el plazo máximo de dos meses desde que estos lo soliciten, **información individual respecto a su nivel salarial y los niveles salariales medios**, desglosados por sexo, de quienes realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Nótese que la legislación actual solamente exige dar información a las personas trabajadoras en ausencia de representación legal de las personas

trabajadoras, y dicha información se limita a las diferencias porcentuales de la brecha. Sin embargo, este derecho individual se amplifica y aparece como un derecho autónomo, en el que la Directiva sitúa a las personas trabajadoras en primer lugar, al margen de la información salarial que tenga derecho a conocer la representación unitaria o sindical.

Dentro de las garantías de información veraz los equipos de dirección de las empresas serán quienes asumirán dicha responsabilidad, al tener que confirmar la exactitud de la información facilitada.

4° Es entorno a la **brecha salarial** donde más esfuerzos pone la Directiva, que actualmente se sitúa en España entorno al umbral del 25%, y que la Directiva reduce a un 5%, lo que tendrá un impacto claro. Así, cuando una empresa tenga una brecha salarial del 5% en cualquiera de las categorías de trabajadores, y no pueda justificarla con base a criterios objetivos y neutros respecto al género, se exigirá una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras.

5° También en relación con ello, como medida estrella, se establece la obligación de que la brecha salarial, desglosada incluso a nivel de categorías profesionales o puestos de igual valor, sea publicada. Es en este preciso aspecto donde la Directiva revela el marcado carácter social de la norma, yendo más allá del ámbito de la compañía y generando un efecto expansivo al precisar publicar información, hasta el momento cuidadosamente custodiada en cada empresa.

Esta medida obligará a que las empresas reporten anualmente datos sobre la brecha a los organismos de fomento de igualdad, de forma que dicha información sea pública, fácil y accesible y permita la comparación entre empleadores, sectores y regiones de España. Lo que sin duda puede ejercer como un elemento natural de corrección de la brecha, más allá de las eventuales medidas coercitivas que vía sanción puedan imponer la Inspección de Trabajo.

Por ello, la publicidad de los datos a que las compañías van a verse obligadas supone un ejercicio de desnudez salarial, previamente no concebido. Esta exigencia tendrá, como anticipábamos, un efecto reputacional indirecto que motivará a las empresas a reducir la brecha, y, a su vez, por otro lado, puede tener algún efecto negativo en términos de competitividad, en la medida en que sean conocidos los salarios.

6° Por último, en paralelo a las nuevas medidas de acceso a la información, la Directiva establece otras que refuerzan el principio de tutela judicial efectiva, de quienes, considerándose discriminados, quieren interponer acciones legales solicitando su reparación.

En España, al igual que ocurre en el resto de Europa, no son tantas las demandas en materia de discriminación salarial, entre otros motivos, por las dificultades de obtener información salarial comparable, así como de dificultades probatorias del proceso. Para paliar dicha situación, la Directiva establece la inversión de la carga de la prueba, de forma que serán las empresas demandadas por discriminación retributiva quienes deberán demostrar que no se ha producido tal discriminación en relación a la retribución. Dicha inversión se producirá cuando los hechos relatados permitan presumir la existencia de una discriminación, o cuando la compañía demandada, no haya cumplido con las obligaciones de información directas que la norma impone respecto de la política retributiva y de la brecha.

Como resultado de estas reclamaciones, las empresas condenadas no solo se enfrentan a la restitución de los salarios que debieron haberse abonado antes de producirse la discriminación retributiva, sino que deberán afrontar otras indemnizaciones, no tasadas, que generen un verdadero elemento disuasorio, a modo de "aviso a navegantes", y que se obliga a imponer a los tribunales. Las medidas que llegan son de indudable trascendencia, y a pesar de que el plazo máximo para la transposición de la Directiva en España sea junio de 2026, resulta altamente conveniente un auto chequeo en el momento presente para comprobar la situación empresarial respecto de los nuevos criterios de igualdad retributiva, de modo que exista margen suficiente para actuar sobre ellos antes de que llegue la hora de desnudarse. Así, las empresas deberán revisar sus políticas retributivas porque habrán de explicar por qué se paga en la organización a las plantillas. Al tiempo que, muchas intensifiquen los esfuerzos para reducir la brecha a una cifra inferior al 5% con el fin de evitar tener que realizar la evaluación conjunta con la parte social.

En este escenario, las preguntas que debería hacerse cada compañía serían: *¿tengo una política retributi-va? ¿está basada en criterios neutros? ¿mi brecha es inferior al 5% en los puestos de igual valor?* Y en función de las respuestas, trazar una estrategia de revisión de la política salarial, que, con seguridad jurídica, conduzca a la empresa a ajustar sus estructuras salariales de forma que, al tiempo que se reduce la brecha salarial, se aproveche para alinear la política salarial a objetivos y valores corporativos, así como en una herramienta de captación y retención del talento.

