

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 proceden 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.

Trabajo tiene pendiente aprobar hasta cinco normas acordadas con los sindicatos

Los pactos abarcan desde el Estatuto del Becario hasta los permisos por fallecimiento

Noelia Casado MADRID.

Los sindicatos dieron a comienzos de mes un ultimátum al Ministerio de Trabajo, demandaban la aprobación de la reforma del registro de la jornada laboral este mismo mes, tras meses esperando una reforma que solo necesita el visto bueno del Consejo de Ministros. Si bien, este no es el único acuerdo suscrito con CCOO y UGT que sigue pendiente de aprobación tiempo después de su formalización e incluso presentación en público. *elEconomista.es* ha recopilado otros cuatro aspectos que siguen sin fecha de salida.

Yolanda Díaz llegó al Ministerio de Trabajo en febrero de 2020 con el diálogo social como bandera de su gestión al frente de la cartera en el área laboral. Las reuniones más que frecuentes entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos dieron fruto en esos años a una veintena de acuerdos a tres, siendo la reforma laboral el más importante de todos ellos. No obstante, tras las elecciones de 2023 a las que la ministra del ramo se presentó con la reducción de jornada como principal eslogan, la relación entre las partes se tensó y los acuerdos pasaron a ser a dos.

La ausencia de la firma de la patronal en estos textos complica su tramitación parlamentaria, algo de lo que tanto los representantes de los sindicatos como el Gobierno era consciente desde la derrota de la reforma del subsidio por desempleo. Los sindicatos comenzaron a lanzar advertencias de que no firmarían nada que no tuviera visos de ser aprobado, depositando en Trabajo la responsabilidad de atar los apoyos parlamentarios. Si bien, la oposición de los empresarios también ha frenado estas iniciativas dentro del Consejo de Ministros, algo que explica gran parte de estos retrasos.

Dentro de los asuntos pendientes, la aprobación del Estatuto del



El secretario de CCOO, U. Sordo, la ministra de Trabajo, Y. Díaz, y el secretario de UGT, P. Álvarez. EUROPA PRESS

La regulación de las prácticas se cerró en 2023, pero el texto sigue parado en el Congreso

Becario es el que acumula mayor retraso al ser suscrito en 2023, a las puertas de las elecciones generales. CCOO y UGT ya habían llegado a un acuerdo al respecto (mucho más restrictivo) casi un año antes, sin embargo, Trabajo decidió reabrir la mesa para intentar sumar a CEOE. El texto no gustó a la parte socialista del Gobierno y tres años más tarde, sigue sin haberse aprobado. El

Ejecutivo envió al Congreso de los Diputados en marzo. Este texto no ha avanzado desde entonces, ya que no cuentan con los apoyos suficientes para sacarlo adelante.

No obstante, la materia que más preocupa a los sindicatos es el retraso en la aprobación de los cambios que tienen que ver con el SMI. En concreto, con la posibilidad que tienen las empresas de recortar o eliminar los pluses que recibía el trabajador para acoplarse al nuevo mínimo legal sin experimentar un mayor incremento de los costes laborales. Es un compromiso que el Gobierno ya había asumido en los dos años anteriores, pero que en la última negociación para elevar el salario más bajo a 1.221 euros al mes reflejaron por escrito. El pacto

además contó con la firma del presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, lo que consideran más grave. La intención de Trabajo es incluir esta reforma en la transposición de la directiva de salarios mínimos, si bien, los empresarios denunciaron que de hacerse el cambio a través de un reglamento se vulneraría el Estatuto de los Trabajadores, una preocupación que hicieron llegar al Ministerio de Economía, que se mostró sensible a sus preocupaciones.

El cuarto de los asuntos que están en esta lista de pendientes, en cambio, surgió por interés del propio Ministerio de Trabajo. Se trata de la ampliación de los permisos por fallecimiento de un familiar de los dos días (ampliados a cuatro) que existen hoy en día hasta 10, la crea-

ción de un permiso remunerado por cuidados paliativos de 15 días y de otro de un día para las personas que sean elegidas como acompañantes por una persona que se somete a una eutanasia. Por la naturaleza de los cambios, estos tienen que materializarse a través de una ley, por lo que el Gobierno tendría que encarar la ausencia de respaldo en el Parlamento a un acuerdo ampliamente cuestionado por la patronal.

La intención del Ejecutivo era llevar este Proyecto de Ley a la Cámara Baja pese a la falta de apoyos, con el ánimo de “retratar” a los partidos que votasen en contra, estrategia que ya empleó con la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas a la semana. No obstante, los agentes sociales no tienen ninguna novedad al respecto desde que se anunció un acuerdo al respecto en diciembre de 2025. Los tiempos de tramitación de una figura legal de este tipo son extensos, superan de media el año, por lo que parece complicado que esta reforma pueda salir a la luz antes de las elecciones. Si bien, CCOO y UGT creen que no es prioritario.

La mayoría de los cambios requieren unos apoyos que no tienen en el Parlamento

También necesita este mimbres parlamentario la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un pacto que solo suscribieron los sindicatos pese a que CEOE y Cepyme habían estado haciendo aportaciones durante casi dos años. El Gobierno valoró la posibilidad de sacar algunos de los elementos que no requieren de una ley mediante un Real Decreto, pero los cambios de fondo necesitarían superar el trámite del Congreso de los Diputados. Esta modificación se centraba en incorporar los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental a los planes de prevención de las compañías, así como incorporar los problemas asociados al cambio climático y a la transición digital, pero el no de CEOE pesa en su contra.

Díaz intentará sacar la reforma del registro de jornada esta semana

N. C. MADRID.

A lo largo de las últimas semanas, el Ministerio de Trabajo ha transmitido su intención de aprobar la reforma del registro de la jornada laboral en Consejo de Ministros antes de agosto, tal y como le habían reclamado CCOO y UGT. Desde la cartera que encabeza Yolanda Díaz trasladan que siguen los trabajos para intentar que pueda llegar a la reunión de los ministros el martes

y si no, lo volverían a intentar la próxima semana, el último Consejo que está previsto que se celebre antes del parón veraniego.

Esta modificación, con la que se busca que las empresas queden obligadas a anotar los horarios de entrada y salida de sus trabajadores de forma digital, diferenciar si son horas extraordinarias o registrar las interrupciones que hagan los empleados de su desconexión digital para atender a una llamada, formó

parte del decaído Proyecto de Ley para reducir la jornada laboral. Es por ello que no se ha habido una negociación expresa sobre este texto. No obstante, el Gobierno sí tuvo que reclamar el informe del Consejo de Estado, órgano asesor cuyos apuntes no son vinculantes pero que el Ejecutivo suele tener en cuenta antes de lanzar una iniciativa.

El documento elaborado por el órgano que lidera Carmen Calvo fue “no favorable” y que tenía que ha-

cerse por ley. Un criterio que se fundamentó en los informes remitidos por varios ministerios de corte socialista, especialmente en los tres textos entregados por el Ministerio de Economía. Carlos Cuerpo demandaba más flexibilidad en la entrada en vigor de esta nueva obligación para las empresas, ayudas para llevar a cabo este proceso y una memoria detallada sobre el impacto económico de este cambio.

Con todo, este no fue el único de-

partamento que hizo comentarios en contra. Transformación Digital y Función Pública también expresó sus dudas sobre el impacto económico que tendría implementar esta nueva metodología en el personal público. La Agencia de Protección de Datos criticó la falta de detalle sobre el tratamiento de la información que se iba a recopilar y el sistema concreto que se iba a exigir, que se dejaba para la aprobación de los requisitos técnicos.

ello una "columna vertebral de un modelo de importación directa a escala masiva", cosa que la norma no anticipó ni previno. La tasa de 3 euros por categoría que se empezó a cobrar este mes en envíos de bajo valor no tapa la brecha millonaria y es transitoria. Tal y como está diseñada, la recaudación acaba en gran parte —un 75%, detalla la Comisión Europea— en financiar el presupuesto europeo, no en los países. "Podría paliar solo en parte el problema, aunque puede provocar un cambio de hábitos, algo que está por ver", comenta Rodríguez.

Otro dato que arroja el estudio es que por el desvío del gasto a plataformas asiáticas se deja de generar un valor añadido bruto de 3.228 millones en el país y se arriesgan unos 56.200 empleos entre la distribución y sus provee-

Se ve una "asimetría" en la aplicación de la ley, y la nueva tasa de 3 euros en las compras no compensa

Detrás de los precios bajos se da una "factura oculta" de costes invisibles para el consumidor

dores. "El producto puede ser el mismo, pero la cadena de distribución que lo lleva hasta el consumidor no lo es, la cadena se rompe", reza el estudio. Catalunya es la más afectada, con 11.000 empleos en riesgo. Teniendo en cuenta que el comercio electrónico va a más, si la tendencia se mantiene sin reformas, se habla de 116.000 puestos para el 2030. El sistema aduanero europeo sigue pendiente de una reforma que se espera que cuaje en el 2028, siempre que se cumplan plazos. Se iría a un modelo más digitalizado que permitiría aumentar el control de lo que entra, algo imposible hoy. Otro punto negro en la regulación es que en China tienen más facilidad para acceder a ayudas.

Todo arroja una "factura oculta". "Sumados, estos costes invisibles cambian la naturaleza de lo que parece una ganga. El ahorro del consumidor es, en buena parte, una transferencia de riesgo hacia el mismo, de recaudación y de capacidad de control hacia la Administración, de coste ambiental hacia la sociedad y de actividad hacia el comercio que sí cumple", se resume. Más que prohibir, se insta a hacer cumplir la regulación. Como recetas, desde Anged proponen nivelar el terreno de juego, más recursos para controlar en las aduanas o un cobro efectivo del IVA. También se reclama por la falta de un ente con capacidad sancionadora, algo que solo se repite en Polonia. El bloqueo parlamentario frena su aplicación.●

Las empresas chinas usan España para entrar en Europa y América Latina

La presencia es intensa en automoción, energías renovables y agroalimentario



MARTA PEREZ / EFE

Se observa un interés creciente de empresas chinas por España, especialmente en la industria

BIEL HUGUET
Madrid

España como trampolín. Las compañías chinas que operan en el país lo consideran una puerta de entrada a mercados europeos y latinoamericanos. Es una de las conclusiones de un estudio elaborado por ICEX Invest in Spain y KPMG, a partir de entrevistas con más de ochenta representantes de empresas de origen chino, quienes otorgan a España una puntuación media de 8,2 (sobre 10) como hub de acceso a países europeos y un 7,5 a la hora de expandirse en mercados de Latinoamérica.

Los autores del informe indican que el país "tiene un papel sólido como puerta de entrada al mercado único europeo", mientras que la conexión con América Latina se da a través de los vínculos lingüísticos y culturales. Y añaden que todo ello viene impulsado, además, por convenios fiscales y de inversión, y también por la posición de Madrid como centro de transporte aéreo hacia Europa.

Por el contrario, el acceso a otros mercados es más limitado. Los participantes en el estudio dan, como máximo, un 6 sobre 10 a España en su papel como puente hacia África, Oriente Próximo y "otros mercados" (Estados Unidos, el Reino Unido y otros países asiáticos).

El estudio señala la presencia de inversores chinos en sectores "estratégicos" de la economía española, como la energía, el transporte, la logística y la producción para vehículos eléctricos.

En este último, destaca, por ejemplo, la gigafactoría de baterías de la china CATL junto a Stellantis en Figueruelas (Zaragoza), que dará trabajo a

4.000 personas, según se dio a conocer el pasado viernes. Este proyecto, según KPMG e ICEX, constituye "un claro ejemplo de la intención de China de integrarse en los ecosistemas industriales españoles y europeos".

Asimismo, la firma de automoción Desay SV, tras valorar diversas opciones en Europa, optó por instalarse en España

debido a su proximidad estratégica a grandes fabricantes de automóviles, como Volkswagen, Stellantis y Renault, movimiento que también le sirve como vía de entrada a los Veintisiete.

En cuanto al sector de las energías renovables, Empresarios Agrupados Ghesa (EAG), que es propiedad de China Energy Engineering Corporation (CPECC) desde el 2020, ha creado un centro de innovación en Madrid que "refleja la intención de la empresa de usarlo como hub de investigación y desarrollo para Europa y América Latina, en palabras de Jin Tu, responsable de estrategia en EAG y CPECC. Gracias a España, este grupo empresarial pronostica que tendrá buenos re-

La china CATL tendrá en Zaragoza una gigafactoría de baterías junto a Stellantis

Un 9% depende de la exportación

■ Según el estudio, un 9% de las compañías chinas con presencia en España ya dependen enteramente de las exportaciones, algo que demuestra su capacidad para demostrar España como plataforma hacia mercados globales. Por otro lado, un 26% de estas empresas genera entre una cuarta parte y la mitad de sus ingresos con el envío de su producción fuera de España, "así que destaca la urgencia de estrategias de internacionalización más avanzadas", según ICEX y KPMG. Sin embargo, una gran mayoría (65%) todavía no ha empezado a exportar sus productos desde España, "lo que sugiere que muchas aún se encuentran en

fase de consolidación de sus operaciones en el país antes de expandirse a escala internacional". En su conjunto, los datos reflejan un escenario empresarial caracterizado por cambios graduales. Mientras muchas compañías de origen chino siguen concentradas en el mercado español, un número creciente de ellas está desarrollando habilidades para la exportación y empezando a integrarse en cadenas de valor a escala internacional. El mix de empresas con diferentes niveles de actividad exportadora refleja un ecosistema con potencial hacia una mayor consolidación, expansión e internacionalización.

sultados en energía solar y eólica, así como en proyectos con baja huella de carbono.

Otro ejemplo de la presencia de compañías chinas en España es Hijos de Carlos Albo. La conservera de origen gallego es actualmente propiedad al 100% de la pesquera china Shanghai Kaichuang. El vicepresidente de la compañía matriz y director ejecutivo de esta filial, Hu Deng, explica en el informe de ICEX y KPMG que "la solidez institucional, la seguridad jurídica y la transparencia de España convierten al país en un atractivo punto de entrada a Europa".

Y añade que estas condiciones favorecen la inversión y benefician a empresas como Albo, que ahora planea expandir su marca en todo el continente con el apoyo de su matriz china. El ejecutivo señala que la unión de estas empresas ha sido beneficiosa para ambas. Mientras Albo consigue acceso a recursos globales, Shanghai Kaichuang está expandiendo su presencia a escala internacional.

David Höhn, socio responsable de China en KPMG España, afirma que se observa un interés creciente de empresas del gigante asiático por establecerse en España, especialmente en el sector de automoción y en el industrial, que representan "áreas donde el país se está estableciendo como centro estratégico para los grupos multinacionales chinos".●