

# NEWSLABOUR

RSM

N\_50

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





## EN ESTE NÚMERO

### **Miguel Capel**

Compliance Laboral. Obligaciones laborales básicas de las empresas en España

### **Francisco de Borja Ortas**

La minería como microsistema laboral y de Seguridad Social: un régimen singular entre la prevención reforzada y la protección diferenciada

### **Ignacio Hidalgo**

¿Debemos navegar hacia una legislación laboral a dos velocidades?

### **Eduardo Gómez de Enterría**

Un avance forzado hacia la transparencia salarial



## Editorial

**Guillermo Guevara**

Este mes alcanzamos un hito significativo: la edición número 50 de [#NewsLabour](#).

Desde su primera entrega, esta publicación nació con un objetivo claro: ofrecer un análisis riguroso, práctico y actualizado de los cambios normativos, criterios judiciales y tendencias que impactan en el ámbito laboral.

Cada número ha sido el resultado del trabajo coordinado de un equipo comprometido con el estudio constante del Derecho del Trabajo y con la vocación de aportar claridad en un entorno regulatorio dinámico y, en ocasiones, complejo.

Cincuenta ediciones representan constancia, actualización permanente y una firme apuesta por el conocimiento compartido. Pero, sobre todo, reflejan nuestro compromiso con nuestros clientes y colegas.

Agradecemos a quienes contribuyen con su experiencia en cada artículo y a quienes nos leen mes a mes. Su confianza es el motor que nos impulsa a seguir mejorando.

Celebramos este hito renovando nuestro compromiso de seguir aportando valor, con el mismo rigor y dedicación que han guiado estas primeras cincuenta ediciones.

Muchas gracias por todo, y continuamos: siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!

**¡Bienvenidos de nuevo!**



# Compliance Laboral. Obligaciones laborales básicas de las empresas en España

## Obligaciones sin improvisación

Hoy en día la intensidad de la actividad legislativa e inspectora, y la evolución natural de la sociedad han convertido el compliance laboral en una auténtica herramienta de gestión empresarial.

Actualmente ya no basta con cumplir formalmente las obligaciones, sino que se trata además de organizar adecuadamente el desarrollo y seguimiento de las políticas que se pretenden implementar. En ese punto, el compliance laboral deja de ser un concepto teórico y pasa a formar parte de las obligaciones estructurales de la empresa.

Hablar de compliance laboral no es hablar de acumular documentos, sino de ordenar obligaciones. El error más habitual es tratar cada exigencia legal como un compartimento estanco. Es necesario aplicar realmente el contenido de las políticas internas como un objetivo y no como una mera formalidad. De esas obligaciones, algunas afectan a todas las empresas y otras afectan a las empresas con 50 o más empleados, pero en todo caso se trata de fijar una política clara y estratégica de dirección de personas.



## 1. Planes de igualdad: mucho más que un requisito formal

El plan de igualdad es el eje central del compliance laboral en empresas de 50 o más personas trabajadoras. Su valor no reside en el documento registrado, sino en el proceso que lo sostiene: diagnóstico realista, medidas concretas, responsables identificados y seguimiento efectivo.

Los planes que se limitan a cumplir el expediente suelen fallar en el primer litigio por discriminación. Por el contrario, aquellos que se integran en la empresa se convierten en una auténtica herramienta de gestión. En este ámbito, el cumplimiento material pesa mucho más que el formal.

Una cuestión para tener muy en cuenta es la necesidad de que se negocie con las partes legitimadas para ello. En caso contrario el plan no será válido y no podrá ser registrado.

## 2. El registro retributivo: prevenir antes que justificar

El objetivo final del registro retributivo no es otro que detectar la desigualdad antes de que se convierta en discriminación. Su utilidad está ligada a la forma en que se construya. Clasificaciones poco coherentes, datos desactualizados o complementos mal definidos restan valor al registro, y pueden jugar en contra de la empresa.

La experiencia práctica demuestra que un buen registro retributivo es el más comprensible y transparente. La empresa debe ser capaz de poder explicarlo y justificarlo, así el riesgo de conflicto se reduce de forma significativa.

## 3. Registro de jornada. Una prueba clave

El registro diario de jornada se ha convertido en una de las herramientas más relevantes del compliance laboral. Su importancia es crucial como prueba en reclamaciones laborales. Todas las empresas están obligadas a tenerlo.

Los sistemas de registro deben incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, así como pausas e interrupciones. La herramienta no debe permitir alteración de los datos, y deben conservarse durante 4 años.



N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Miguel Capel**  
Socio de Laboral en la oficina de Madrid  
mcapel@rsm.es



#### 4. El acuerdo de trabajo a distancia. Reglas claras evitan conflictos

La regulación del trabajo a distancia ha puesto de manifiesto una idea básica: el teletrabajo funciona cuando está bien definido. El acuerdo escrito no es un mero trámite, sino el espacio donde se fijan reglas esenciales sobre horarios, disponibilidad, medios, gastos y reversibilidad. Es obligatorio formalizarlo en caso de que se teletrabaje un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses.

Además, el trabajo a distancia debe encajar con el registro de jornada y con las políticas de desconexión digital. Cuando la flexibilidad se convierte en disponibilidad permanente, el conflicto aparece.

#### 5. Canal de denuncias. Seguridad para el informador

La implantación del canal interno de información ha reforzado la lógica preventiva del compliance laboral. Bien utilizado, permite detectar problemas en fases tempranas y gestionarlos con confidencialidad y trazabilidad.

Un canal eficaz no es un simple buzón, se trata de un procedimiento bien estructurado. Integrarlo con los protocolos de acoso y con la protección de datos es clave para que funcione.

Todas las empresas de 50 empleados o más están obligadas a implementarlo, para garantizar la seguridad del informante ante eventuales infracciones, irregularidades y comportamientos inadecuados dentro de las empresas.

#### 6. Protocolo de uso de dispositivos digitales y derecho a la desconexión

La digitalización puede conllevar una brecha en los límites del tiempo de trabajo. Por eso, el derecho a la desconexión digital exige algo más que una declaración genérica. Requiere políticas internas claras, formación y prácticas coherentes, en todas las empresas.

La empresa puede organizar y controlar, pero debe hacerlo con proporcionalidad y respeto a los derechos laborales. Cuando no existen reglas claras, los riesgos de conflicto aumentan, especialmente en entornos de alta conectividad.

#### 7. Protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Medidas de ámbito laboral para el colectivo LGTBI y transgénero

Los protocolos frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y frente a la violencia contra personas LGTBI forman

parte del núcleo duro del compliance laboral. Su eficacia depende de su aplicación real. De nada sirve un protocolo muy bien estructurado si no se implementa adecuadamente ante una denuncia concreta.

La empresa que tiene protocolos, pero no los activa ni forma a su plantilla, suele quedar especialmente expuesta cuando surge un caso. Además, hay que recordar que existe la obligación de incluir explícitamente medidas de protección de las personas transgénero.

#### 8. Prevención de riesgos laborales. Salud y seguridad es lo primero

Todas las empresas tienen la obligación de cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Una implementación incompleta puede conllevar consecuencias irreparables en caso de accidente.

#### 9. Reserva del puesto de trabajo para personas con discapacidad

No se debe olvidar que todas las empresas que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores tienen la obligación de reserva de contratación en al menos el 2% de plantilla para trabajadores con discapacidad superior al 33% o, en su defecto a aplicar medidas alternativas reguladas en la Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social.

#### Conclusión práctica: ¿Qué debo comprobar en mi empresa?

- Verificar que están implementados los **procesos y los documentos clave de cumplimiento normativo laboral**, que están actualizados y son coherentes entre sí.
- Comprobar que dichos procesos y documentos han sido concebidos **respetando las políticas estratégicas de personas, cultura y ética** pretendidas por la empresa.
- Asegurarse de **la aplicación práctica de las formalidades** establecidas.

El compliance laboral no consiste en acumular documentos, sino en implementar políticas de personal para gestionar adecuadamente, con criterio y de forma vertebrada las formalidades legales. Cuando se hace bien, se reducen riesgos y se mejora nuestra organización. ■



N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Francisco de Borja Ortas**

Socio de Laboral en la oficina de Sevilla  
bortas@rsm.es



# La minería como microsistema laboral y de Seguridad Social: un régimen singular entre la prevención reforzada y la protección diferenciada

El sector minero español opera bajo un entramado jurídico que combina el marco general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con una regulación sectorial intensiva y especializada, derivada de la transposición de directivas europeas para industrias extractivas y de normas técnicas propias (RGNBSM e ITCs).

De esta manera, vamos a analizar las particularidades laborales y de Seguridad Social que distinguen a la minería—jornada de interior, organización preventiva, coordinación de actividades, pluses de penosidad y el régimen especial de la minería del carbón con coeficientes reductores de la edad de jubilación—ofreciendo una visión práctica y de cumplimiento normativo.



La minería española opera hoy en la intersección de tres vectores que trascienden el perímetro tradicional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: la agenda europea de seguridad y salud; la transición energética justa; y la estrategia industrial para materias primas críticas.

## La singularidad de las industrias extractivas

La minería constituye un sector de alto riesgo con exigencias preventivas más estrictas que las comunes, por la exposición a atmósferas explosivas o nocivas, riesgo de derrumbes, polvo respirable y sílice cristalina, así como el uso frecuente de explosivos. De ahí que, además de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se apliquen

normas específicas como el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera (RGNBSM) y el Real Decreto 1389/1997, que transpone la Directiva 92/104/CEE para industrias extractivas a cielo abierto y subterráneas, fijando disposiciones mínimas de seguridad y salud en el sector.

## Arquitectura normativa y jerarquía aplicable

El régimen laboral–minero se edifica sobre tres planos:

- Marco general laboral y preventivo: LPRL (derecho de paralización por riesgo grave e inminente), utilización segura de EPIs (RD 773/1997) y equipos de trabajo (RD 1215/1997); y coordinación de actividades empresariales (RD 171/2004) por la habitual concurrencia de contratistas.
- Normativa sectorial extractiva: RGNBSM (Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera) y criterios ITCs (Instrucciones Técnicas Complementarias), con el RD 1389/1997 como norma de traslación de la Directiva 92/104/CEE, que exige documento de seguridad y salud, planes de emergencia y salvamento, sistemas de comunicación y vigilancia de la salud.
- Desarrollo técnico y documental: la Orden ITC/101/2006 fija el contenido mínimo y estructura del Documento de Seguridad y Salud (DSS) para la industria extractiva, enlazándolo con el RGNBSM y las obligaciones del empresario. [insst.es]

Este entramado convive con la negociación colectiva sectorial (XXII Convenio estatal de industrias extractivas, 2021–2024), que regula complementos retributivos (penosidad, nocturnidad, turnicidad) y ordenación del tiempo de trabajo en el ámbito convencional.

## Organización preventiva “minera”: del Documento sobre Seguridad y Salud (DSS) a la gestión de la sílice cristalina respirable (SCR)

El DSS es el eje de la prevención en minas: debe acreditar la evaluación de riesgos, las medidas de ingeniería y organizativas, la disponibilidad de medios de evacuación/salvamento, la protección frente incendios y atmósferas





N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Francisco de Borja Ortas**  
Socio de Laboral en la oficina de Sevilla  
bortas@rsm.es



explosivas, la supervisión responsable y la vigilancia de la salud (arts. 3–10 y Anexo del RD 1389/1997).

La sílice cristalina respirable (SCR), incorporada como agente cancerígeno en el ordenamiento tras la modificación del RD 665/1997 (referida en el preámbulo de la ITC 02.0.02, Orden TED/723/2021), ha transformado la gestión del polvo minero: mediciones sistemáticas, control en origen, ventilación, métodos húmedos, y EPIs compatibles en riesgos múltiples. La ITC 02.0.02 actualiza criterios y métodos de control del polvo y de la vigilancia de la salud en el marco del RGNBSM.

En materia sanitaria, el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica: Silicosis (Ministerio de Sanidad; coordinación del Instituto Nacional de Silicosis) ofrece pautas clínicas, radiológicas y funcionales, y recomendaciones sobre la implicación laboral y el seguimiento longitudinal, conectando con el Cuadro de Enfermedades Profesionales (RD 1299/2006).

### **Jornada y descansos: el régimen especial del trabajo de interior en minas**

La minería subterránea está sujeta a una limitación reforzada del tiempo de trabajo. Así, el RD 1561/1995 (jornadas especiales) fija, para labores de interior, una jornada máxima de 35 horas semanales de trabajo efectivo; además determina un modo de cómputo singular: la jornada comienza con la entrada de los primeros trabajadores en el pozo/galería y concluye con la llegada a bocamina de los primeros que salen (salvo pacto colectivo distinto). Prevén reducciones diarias a 6 horas por condiciones anormales de penosidad (temperatura, humedad, posición) y a 5–6 horas cuando el trabajo se realiza completamente mojado desde el inicio. La Administración de minas puede reducir tiempos de exposición ante condiciones extremas si el comité de seguridad no alcanza acuerdo.

Este cómputo interior–bocamina debe reflejarse en el registro de jornada, la programación de turnos y el sistema de transporte interno, para garantizar el respeto de los límites y descansos.

### **Derechos colectivos y paralización del trabajo por riesgo grave e inminente**

El art. 21LPRL reconoce el derecho individual a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo ante riesgo grave e inminente; y faculta a los representantes de los trabajadores para paralizar la actividad cuando el empresario no adopte medidas, con comunicación inmediata a la empresa y a la Autoridad Laboral, que debe ratificar o anular en 24 horas. Se prohíben perjuicios o represalias por ejercer este derecho, salvo mala fe o negligencia grave.

En minería, dada la variabilidad del entorno subterráneo y la concurrencia de contratistas, la operatividad del art. 21 exige protocolos específicos integrados en el DSS y en la coordinación de actividades empresariales (RD 171/2004).

### **Negociación colectiva y retribución: penosidad, nocturnidad y turnicidad**

La retribución en el sector se estructura con pluses que atienden a las condiciones específicas de trabajo (penosidad, nocturnidad, turnicidad, domingos/festivos). El XXII Convenio estatal de industrias extractivas (2021–2024) delimita estos complementos y su articulación con la jornada, vacaciones y otros beneficios (póliza AT/EP, complemento por accidente/enfermedad profesional). En la práctica, conviene vincular el devengo de penosidad a criterios objetivos del DSS (temperatura/humedad, exposición SCR, “mojado”) para evitar conflictos por “doble pago” frente a medidas preventivas ya implantadas.

### **Coordinación de actividades empresariales (CAE) en minas: un deber intensificado**

La presencia simultánea de titular del centro, empresario principal (si subcontrata su actividad) y contratistas/subcontratistas en explotaciones mineras impone un régimen de cooperación, información y vigilancia preventivas reforzadas, conforme al RD 171/2004 (desarrollo del art. 24 LPRL), que debe materializarse dentro del Documento sobre Seguridad y Salud (DSS) regulado por la ITC 02.1.01 (Orden ITC/101/2006) y cruzarse con las disposiciones mínimas del RD 1389/1997 sobre emergencias, salvamento y comunicaciones en industrias extractivas

### **Seguridad Social: el Régimen Especial de la Minería del Carbón y los coeficientes reductores**

- **Campo de aplicación y particularidades**  
La Seguridad Social mantiene un Régimen Especial para la minería del carbón, con listado de actividades incluidas (extracción subterránea/cielo abierto, escogido en escombreras, fabricación de aglomerados, hornos de cok, transportes fluviales, etc.) y exclusión de otros sectores mineros (Régimen General). Este régimen especial comporta peculiaridades de afiliación, cotización y protección.
- **Coefficientes reductores de la edad de jubilación**  
Por la naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa o tóxica de las labores, los trabajadores del carbón pueden rebajar la edad ordinaria de jubilación mediante coeficientes reductores, aplicables a categorías y especialidades según peligrosidad y toxicidad, sin





N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Francisco de Borja Ortas**  
Socio de Laboral en la oficina de Sevilla  
bortas@rsm.es



penalización en la cuantía de la pensión (procedimiento ante la DGOSS con participación de la representación de los trabajadores).

Las escalas divulgadas en fuentes técnico-divulgativas sitúan los coeficientes entre 0,50 y 0,05 (p.ej., picador/barrenista/ayudantes, artillero, vigilante de explotación, categorías de interior, resto de categorías), reflejando distintos niveles de penosidad; la solicitud puede tener efectos retroactivos y extenderse a todos los trabajadores afectados de la empresa. En la práctica, conviene confirmar con la DGOSS el cuadro vigente para cada empresa/categoría y la acreditación del tiempo efectivo trabajado.

- **Situación actual**

El RD 1698/2011 reguló el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad por trabajos penosos/peligrosos; desde el 17/06/2025 está derogado, subsistiendo en minería del carbón los regímenes específicos y actos administrativos (DGOSS) que articulan el reconocimiento de coeficientes en empresas con actividad minera.

## Conclusiones

Desde esta perspectiva, el régimen laboral-minero debe evolucionar hacia un "cumplimiento integrado" que conecte tres niveles:

- Prevención reforzada (DSS, ITCs, coordinación y vigilancia sanitaria) alineada con la Estrategia UE y los mínimos OIT.
- Gestión social de la transición (recolocación, formación, restauración, ayudas y gobernanza territorial) para que la protección no se limite a la prerretirada, sino que sostenga empleo de calidad y nuevas cadenas de valor.
- Política industrial de materias críticas (CRMA) con permisos y controles que garanticen que la expansión extractiva y de reciclaje se hace con SST "de primera" y debida diligencia en toda la cadena.

En definitiva, el estatuto especial del trabajo minero seguirá siendo singular por su jornada de interior, sus pluses de penosidad y su protección social diferenciada (en el carbón, coeficientes reductores); pero su sostenibilidad jurídica y social dependerá de que seamos capaces de integrar—en cada explotación y en cada territorio—la ambición climática e industrial europea con una prevención eficaz y una transición justa que no deje atrás a las personas ni a las comarcas mineras. Esa es, hoy, la conclusión global: la minería del siglo XXI exige un pacto operativo entre productividad, seguridad, salud y cohesión social, bajo un marco europeo en evolución que, bien aplicado, puede convertir la singularidad minera en ventaja competitiva y social. ■



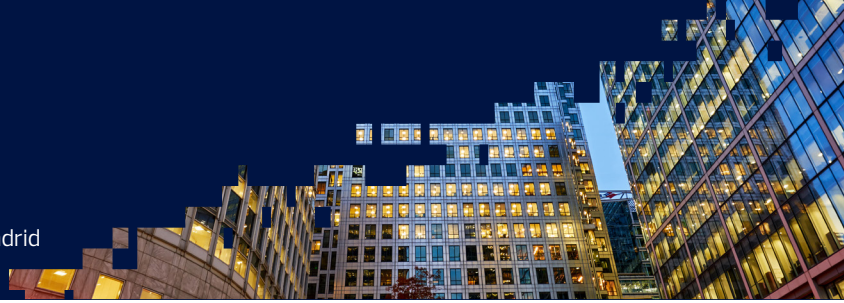


N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Ignacio Hidalgo**

Socio de Laboral en la oficina de Madrid  
ihidalgo@rsm.es



## ¿Debemos navegar hacia una legislación laboral a dos velocidades?

Día a día nos encontramos noticias sobre los cambios en la legislación laboral. Unas veces son cambios reales y otros posibles cambios que, aunque son meros globos sonda, impactan en el día a día de las empresas como si fueran cambios reales (¿cuántas noticias, informes u ofertas comerciales en el último año han tenido como base el supuesto cambio en la regulación del registro horario o en la reducción de la jornada laboral?)

Pero todos esos cambios, actuales, previstos o hipotéticos tienen una base común: casi todos ellos se aplicarían por igual a una gran empresa multinacional y al pequeño comercio que tenemos en la esquina de nuestra calle. En el mejor de los casos, cuando sí existe diferenciación por el número de empleados, afectan por igual a una empresa de 50 empleados y a una empresa de 50.000.

**Y esta ausencia de diferenciación, desde mi punto de vista, carece de sentido.**

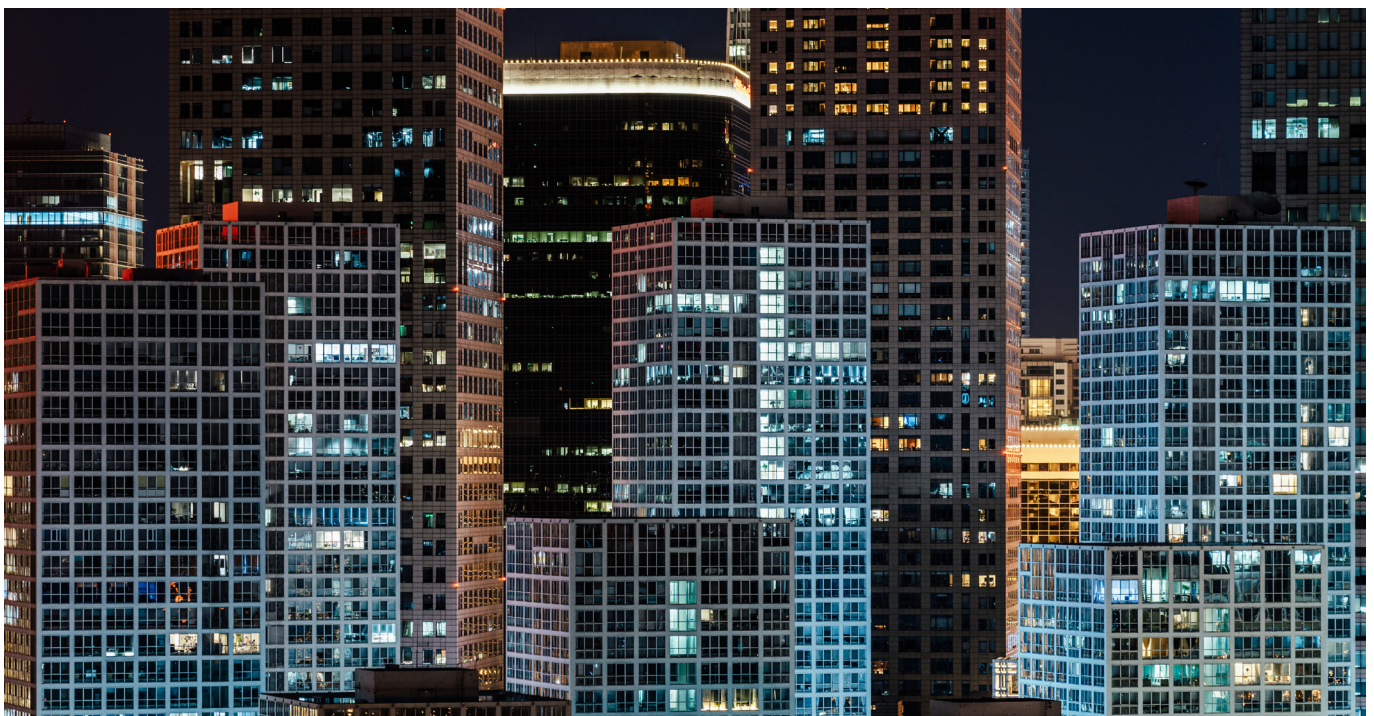
Nuestro país es un país de PYMES. El 99,8% de las Empresas de este país podrían enmarcarse en esa calificación y según los datos facilitados por un estudio realizado por CaixaBank Research en abril de 2024, el 65% de las personas trabajando lo harían en ese 99,8% de Empresas.

La estabilidad laboral de ese 65% de personas trabajadoras, por lo tanto, depende de la estabilidad de las empresas que los contratan y, por ello, mal hacemos si no protegemos a la multitud de empresarios que genera la mayoría de los puestos de trabajo en España.

Sin embargo, la legislación laboral, al tratar por igual al pequeño y al gran empresario, pone día a día en riesgo esa estabilidad laboral sobrecargando de costes laborales al pequeño empresario, limitando enormemente su capacidad para adaptarse a la realidad de cada momento o dificultándole enormemente descargarse de costes laborales a través de un despido barato si la situación se le hace cuesta arriba.

**Parecería razonable adaptar nuestra legislación laboral para establecer una suerte de régimen de dos velocidades (o tres) en el que las obligaciones laborales aplicables a cada régimen fueran distintas en todos sus aspectos.**

Por un lado, la legislación laboral de la gran empresa podría seguir las pautas ahora existentes. Que la gran empresa tenga que cumplir multitud de obligaciones formales y documentales, tenga que justificar de forma extensa e





N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Ignacio Hidalgo**

Socio de Laboral en la oficina de Madrid  
ihidalgo@rsm.es



Indudable las decisiones que afecten al empleo o a las condiciones de los trabajadores tiene toda la lógica del mundo. Las altas indemnizaciones, los riesgos de nulidad si las cosas se hacen mal, etc.. son todas asumibles por las grandes estructuras corporativas.

Sin embargo, para una PYME y, sobre todo, para la pequeña empresa (casi 3 millones en España), una indemnización, tener que soportar el coste de una baja de larga duración o no poder cambiar el horario de los trabajadores o sus condiciones libremente para adaptarlas a la multitud de situaciones en las que puede verse envuelta como consecuencia de las decisiones de sus clientes, puede ser la diferencia entre el cierre y la supervivencia de la actividad.

Parece lógico pensar que la legislación laboral para el pequeño empresario debería ser distinta: mucho menos exigente, mucho más flexible, mucho menos costosa.

Ningún pequeño empresario despidе, pide cambiar el horario, trabajar más en unos momentos y menos en otros por capricho. Su actividad y su éxito depende tanto de quién dirige la Empresa como de quien trabaja en ella y, por ello, ningún pequeño empresario debería soportar costes como consecuencia de una persona que no puede trabajar, ni debería impedirse prescindir de ella si no puede pagarla o tiene una dificultad.

Tampoco parece lógico que un pequeño empresario tenga que gastar tiempo o dinero en implementar protocolos más o menos complejos, incorporar sistemas de registro horario digitales, tener registros retributivos, que tenga que asumir complementos a las prestaciones de seguridad social, seguros de responsabilidad civil patronal o que, para cualquier cambio en las condiciones laborales deba desarrollar un proceso de negociación complejo.

Yo, personalmente, abogo por un cambio radical en nuestra legislación laboral. En una legislación laboral a dos velocidades. La actividad empresarial debe protegerse facilitándola y no considerando que quien desarrolla una actividad empresarial es un pirata con ganas de explotar mano de obra.

Desgraciadamente, en muchas ocasiones la legislación parece elaborada pensando en el empresario tramposo y no en el empresario que, con su esfuerzo, genera trabajo, riqueza y oportunidades. ■



## Un avance forzado hacia la transparencia salarial

El salario ha sido tradicionalmente uno de los grandes tabúes de la cultura corporativa española, un pacto de silencio que, en muchas ocasiones, ha protegido estructuras retributivas arbitrarias o discriminatorias. Sin embargo, la opacidad tiene los días contados. La Directiva (UE) 2023/970, destinada a garantizar el principio de igualdad de retribución, impone un cambio de paradigma que nos obliga a los laboristas a replantear la arquitectura misma de las relaciones laborales. No estamos ante un simple ajuste burocrático, sino ante una transformación profunda que exigirá a las empresas un mayor ejercicio de transparencia frente a sus empleados y frente al mercado.



Este proceso de transparencia comienza mucho antes de que se firme el contrato de trabajo, impactando directamente en las fases de reclutamiento. Uno de los puntos más disruptivos para la práctica diaria es la prohibición expresa de preguntar a los candidatos por su historial salarial en empleos anteriores. La clásica "pregunta trampa" dirigida a fijar una oferta basada en lo que el trabajador cobraba antes, y no en el valor de la posición actual, queda desterrada del ordenamiento jurídico.

Desde nuestra perspectiva técnica, esto busca evitar que la brecha de género —que a menudo arrastran las mujeres desde el inicio de sus carreras— se herede de un contrato a otro como una mancha indeleble. Para los departamentos de Recursos Humanos, esto se traduce en el reto técnico de definir bandas salariales claras y criterios de progresión objetivos antes incluso de publicar la vacante, pues el derecho a la información del candidato ahora prevalece sobre la tradicional estrategia de negociación del empleador.

Quienes pisamos los tribunales sabemos que este seísmo normativo no surge de la nada; es la cristalización de una

problemática que venía viéndose venir desde hace años a través de incesantes demandas por discriminación indirecta. El debate jurídico sobre qué constituye un "trabajo de igual valor" lleva tiempo forjándose en los juzgados, especialmente en el ecosistema jurídico anglosajón. El ejemplo paradigmático, y que muchos laboristas hemos analizado hasta la saciedad, es el histórico conflicto entre las categorías de cajeras —puestos ocupados abrumadoramente por mujeres— y los reponedores o mozos de almacén —ocupados mayoritariamente por hombres—. Pese a que ambos perfiles exigían niveles comparables de esfuerzo físico o mental, responsabilidad y condiciones de trabajo, las tablas salariales solían premiar históricamente al sector masculinizado bajo pretextos de penosidad o fuerza que no resistían un análisis de género con perspectiva legal. La nueva Directiva europea recoge el guante de aquellas batallas judiciales del 2014 y codifica la obligación ineludible de valorar los puestos de trabajo bajo criterios estrictamente neutros.

Desde nuestra perspectiva técnica, esto busca evitar que la brecha de género —que a menudo arrastran las mujeres desde el inicio de sus carreras— se herede de un contrato a otro como una mancha indeleble.

Para articular esta equidad, la norma despliega varios mecanismos. El principal es el derecho individual de información, por el cual cualquier trabajador podrá disponer de datos sobre las bandas salariales, para categorías que realicen el mismo trabajo o de igual valor. A esto se suma una obligación de transparencia proactiva: las empresas de mayor tamaño deberán informar públicamente sobre su brecha salarial. Pero el verdadero "punto crítico" es la fijación de una línea roja del 5%: si los informes revelan una diferencia salarial superior a ese porcentaje que no pueda justificarse de forma objetiva, la empresa estará legalmente obligada a realizar una evaluación salarial conjunta con la representación legal de los trabajadores.

Ahora bien, como juristas no podemos pasar por alto un debate de enorme calado técnico: la evidente colisión de derechos fundamentales que esta teórica transparencia trae consigo. Nos encontramos ante una profunda tensión

N\_50

Si quieres tener más información sobre esta cuestión, contacta con nosotros.

**Eduardo Gómez de Enterría**  
Socio de Laboral en la oficina de Madrid  
egomezdeenterria@rsm.es



entre el derecho a la igualdad y a la no discriminación que la norma busca blindar (consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución), y el derecho fundamental a la intimidad personal de cada individuo (artículo 18). En departamentos pequeños, posiciones muy especializadas o en empresas de tamaño reducido, ofrecer información sobre las bandas o franjas salariales puede suponer, de facto, desvelar el sueldo exacto de un empleado concreto con nombre y apellidos. A nivel jurídico y de cumplimiento normativo, esto requerirá un auténtico equilibrio; tendremos la compleja tarea de garantizar que el legítimo derecho a la información colectiva no acabe vulnerando la protección de datos ni la legítima expectativa de privacidad que todo trabajador ostenta sobre sus propios ingresos.

Es fundamental recalcar que, en este complejo escenario, España no parte de cero. Nuestro país ya venía cimentando una normativa potente en esta materia, impulsada por la obligatoriedad de los Planes de Igualdad para empresas de más de cincuenta trabajadores y la imposición de los registros retributivos y auditorías salariales. Además, contamos con la red de seguridad que proporciona nuestro sistema de negociación colectiva; la existencia de un marco jurídico salarial de referencia a través de los convenios colectivos ha servido históricamente como dique de contención contra las desigualdades más flagrantes en el salario base. Sin embargo, la trampa de la discriminación ha sabido esconderse tradicionalmente en los complementos salariales, en los pluses de disponibilidad, en los bonus discretivos y en la infravaloración de las categorías feminizadas. Lo que hace la Directiva no es inventar la rueda en España, sino dotar al sistema de unos mecanismos de control mucho más rigurosos.

Como abogados, el aspecto procedimental que más debe ocuparnos es la introducción de la inversión de la carga de la prueba, algo que ya viene siendo una constante en otras reclamaciones retributivas como las horas extras. Ante una demanda por discriminación retributiva, si la empresa ha sido opaca o ha incumplido sus deberes de información, no será el trabajador quien deba demostrar la desigualdad, sino que el empleador deberá probar fehacientemente que su política salarial es neutra y objetiva. Unido a esto, la norma comunitaria eleva el listón del resarcimiento: la jurisprudencia ya no se limitará a la restitución de atrasos, sino que exige una indemnización total que incluya daños morales y pérdida de oportunidades, respaldada por sanciones disuasorias.

En conclusión, el secreto salarial ha muerto y no habrá vuelta atrás. Las empresas que sigan tratando la política retributiva como una parcela de gestión discrecional se enfrentan a un riesgo de litigio inasumible. La transparencia ya no es una simple recomendación, es un mandato legal de primer nivel que colisionará a menudo con otras esferas de los derechos individuales, exigiendo un asesoramiento altamente técnico. Como expertos, nuestra labor trasciende la mera defensa en el estrado; debemos ser los arquitectos de sistemas de retribución justos, garantistas y sostenibles, asegurando que el mérito real, y no el género o la opacidad, sean los factores que dicten la nómina, pero ayudando al tiempo a nuestros clientes a que dicha transparencia no suponga un riesgo para el proyecto empresarial y garantice la competitividad. La justicia retributiva es, hoy más que nunca, una exigencia ineludible de nuestro tiempo. ■

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA | OPORTO

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2026

