

LO QUE VIENE EN TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA:

retos prácticos del borrador del Real Decreto para las empresas



Más información, más trazabilidad y una exigencia clave: **poder explicar cómo se toman las decisiones salariales.**

MÁS INFORMACIÓN | MÁS TRAZABILIDAD | MÁS CAPACIDAD DE EXPLICACIÓN

RETO
01

EXPLICITAR LOS CRITERIOS SALARIALES Y DE PROGRESIÓN

La transparencia no es publicar todos los salarios. Es poder explicar qué criterios utiliza la empresa para determinar la retribución, los niveles salariales y la progresión retributiva.

- Pasar de decisiones basadas en la práctica a decisiones basadas en criterios explícitos y documentados.
- Responder preguntas clave: qué pesa más, cómo se asigna una banda, qué justifica estar por encima o por debajo de la referencia, quién aprueba excepciones y cómo se evitan desigualdades.
- Explicar cómo se avanza salarialmente: por desempeño, cambio de puesto, promoción, potencial, competencias, antigüedad, mercado o combinación de factores.



¿QUÉ IMPLICA PARA TU EMPRESA?

- ✓ Definir y documentar criterios claros y neutros.
- ✓ Alinear decisiones individuales con el sistema y los criterios establecidos.
- ✓ Poder explicar por qué una persona cobra lo que cobra y por qué progresa.

RETO
02

VALORAR PUESTOS CON RIGOR Y CON METODOLOGÍAS ADAPTADAS A CADA EMPRESA

La valoración de puestos se convierte en una pieza central para defender la objetividad del sistema retributivo.

- El borrador exige métodos objetivos, neutros, completos, trazables y defendibles.
- La herramienta del Ministerio puede ser una referencia útil, pero no debe ser la única vía válida para cumplir.
- No todas las empresas tienen la misma complejidad ni necesitan la misma granularidad: lo exigible es una metodología adecuada a su realidad.



¿QUÉ IMPLICA PARA TU EMPRESA?

- ✓ Contar con una metodología de valoración robusta y defendible.
- ✓ Evitar imponer herramientas no adaptadas a tu realidad.
- ✓ Garantizar que la valoración permite explicar diferencias y detectar sesgos.

RETO
03

CONTAR CON DATOS RETRIBUTIVOS FIABLES, CONSISTENTES Y COMPARABLES

La calidad del análisis dependerá de la calidad del dato.

- Datos que permitan distinguir entre brechas reales, diferencias justificadas y problemas derivados de una mala clasificación o de información incompleta.
- Comparaciones adecuadas: personas o grupos que realicen trabajos de igual valor o naturaleza equivalente.
- Trazabilidad y actualización continua para decisiones defendibles y auditorías robustas.
- Responder sin vulnerar la confidencialidad.



¿QUÉ IMPLICA PARA TU EMPRESA?

- ✓ Revisar y mejorar la calidad del dato retributivo.
- ✓ Asegurar comparabilidad real entre puestos, niveles y colectivos.
- ✓ Disponer de información actualizada y auditada.
- ✓ Responder sin vulnerar la confidencialidad.



La transparencia retributiva no es solo cumplir. Es poder explicar con evidencia.

Las empresas que anticipen estos retos estarán mejor preparadas para cumplir la normativa, reforzar la confianza interna y construir sistemas retributivos más justos y sostenibles.