

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Vico Garcia, Laia; Torrents Margalef, Jorge, Dir. La transparencia retributiva como herramienta para reducir la brecha salarial de género. 2025. (Grau en Administració i Direcció d'Empreses i Grau en Dret)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319407>

under the terms of the  license



Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho

Trabajo Final de Estudios

Curso 2024-2025

# **LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

**Autora:** Laia Vico Garcia

**Tutor:** Jorge Torrents Margalef

**Fecha de entrega:** 13 de mayo de 2025

## ÍNDICE

Resumen .....	3
Abstract.....	3
1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
3. Marco conceptual de la brecha salarial y la transparencia retributiva.....	7
3.1. La brecha salarial y los factores que la determinan.....	7
3.2. La transparencia retributiva.....	10
4. Marco normativo sobre la igualdad retributiva .....	11
4.1 Marco normativo internacional .....	11
4.2 Marco normativo europeo .....	13
4.3 Marco normativo español .....	14
5. Mecanismos para la transparencia salarial .....	16
5.1 El registro retributivo .....	16
5.2 La auditoría retributiva .....	19
5.3 La valoración de los puestos de trabajo.....	20
5.4 El derecho de información en materia retributiva .....	22
5.5 La transparencia salarial en la negociación colectiva.....	24
6. Análisis de la Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva y su transposición en España .....	26
6.1 Principales avances introducidos por la Directiva.....	26
6.2 Transposición pendiente y retos para el ordenamiento español .....	28
7. Retos en la implementación de la transparencia salarial .....	30
8. Propuestas de mejora .....	31
9. Conclusiones.....	32
10. Bibliografía.....	34
11. Normativa Consultada .....	36
13. Anexos .....	38
Anexo I - Jurisprudencia clave para la igualdad salarial en España.....	38

## **Resumen**

A pesar de los avances legislativos tanto a nivel internacional como nacional la brecha salarial de género, aunque en menor medida, sigue presente a día de hoy en nuestra sociedad. Esta persistencia en la brecha demuestra la necesidad de la implementación de nuevas herramientas mucho más eficaces que ayuden a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Por ello, la transparencia salarial se ha situado en el mapa como un instrumento clave, no solo para visibilizar las prácticas discriminatorias que originan dichas diferencias salariales, sino también para corregirlas dentro del ámbito de las relaciones laborales.

En el presente trabajo se analiza la evolución del papel de la transparencia retributiva como mecanismo jurídico para reducir la brecha salarial de género, centrándose en el marco normativo español y su adaptación a las nuevas disposiciones europeas e internacionales. Para ello, se han estudiado los diferentes mecanismos introducidos por la normativa vigente como el registro retributivo, la auditoría retributiva, la valoración de los puestos de trabajo, el derecho de información y la negociación colectiva. Finalmente, el estudio concluye con una reflexión crítica sobre los retos pendientes que presentan diferentes autores y se plantean una serie de propuestas de mejora para conseguir consolidar un sistema retributivo cada vez más justo y transparente.

**Palabras clave:** igualdad retributiva, brecha salarial de género, transparencia salarial, derecho laboral, auditoría retributiva, registro salarial, discriminación indirecta.

## **Abstract**

Despite legislative advances at both international and national level, the gender pay gap, although to a lesser extent, is still present today in our society. This persistence in the gap demonstrates the need for the implementation of new, much more effective tools that help ensure equal pay for men and women. Therefore, wage transparency has been placed on the map as a key instrument, not only to make visible the discriminatory practices that cause these wage differences, but also to correct them within the field of labour relations.

This work analyzes the evolution of the role of pay transparency as a legal mechanism to reduce the gender pay gap, focusing on the Spanish regulatory framework and its adaptation to the new European and international provisions. To this end, the different mechanisms introduced by current regulations have been studied, such as the remuneration register, the remuneration audit, the evaluation of jobs, the right to information and collective bargaining. Finally, the study concludes with a critical reflection on the outstanding challenges presented by different authors and a series of proposals for improvement are proposed to consolidate an increasingly fair and transparent remuneration system.

**Keywords:** pay equity, gender pay gap, pay transparency, labour law, pay audit, wage register, indirect discrimination.

## **1. Introducción**

El derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres se encuentra reconocido tanto en el derecho nacional como internacional. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos de las últimas décadas, la brecha salarial de género persiste, aunque en menor medida a nivel global. Esta brecha, la cual es entendida como la diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor, no solo vulnera los derechos humanos fundamentales, sino que también refleja una discriminación estructural en el mercado laboral (Comisión Europea, 2020).

De acuerdo con los últimos datos de Eurostat (2024), la brecha salarial en la Unión Europea se sitúa en torno al 12,7 %, mientras que en España se ha reducido al 8,7 %. Aunque estas cifras muestran ciertos avances comparado con años anteriores, España se encuentra por debajo de la media europea, lo cual también demuestra que las medidas adoptadas hasta el momento no han sido suficientes para acabar con las desigualdades retributivas. Ante esta situación, la transparencia salarial se ha posicionado como un mecanismo fundamental para hacer frente a la discriminación retributiva, ya que gracias a la obligación de las empresas de proporcionar la información sobre los salarios de manera clara, objetiva y desagregada permite identificar y corregir los desequilibrios retributivos que puedan haberse generado.

Desde principios del siglo XX, distintos organismos internacionales han desarrollado una serie de normativas y políticas para promover la igualdad salarial. Un organismo pionero en la materia ha sido la Organización Internacional del Trabajo (2024), la cual ha señalado en varios informes que la transparencia salarial es un instrumento clave para combatir la brecha de género. En estos informes se afirma que la transparencia retributiva facilita a las personas trabajadoras la identificación de las desigualdades salariales con mayor claridad, lo cual permite adoptar medidas correctoras eficaces para poder erradicarlas. Por su parte, la reciente Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, aprobada en mayo de 2023, refuerza la obligación de los Estados miembros de garantizar que las empresas informen sobre sus estructuras salariales y prevengan discriminaciones retributivas basadas en el género. Siguiendo esta línea, en España, se establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el cual se implementan diferentes mecanismos de transparencia retributiva como son los registros salariales, las auditorías retributivas, el derecho a la información y la valoración de los puestos de trabajo. Estos mecanismos,

obligan a las empresas a proporcionar información detallada sobre los salarios desagregados por género. Pese a estas iniciativas, un informe reciente de Comisiones Obreras (2025) señala que muchas empresas todavía presentan resistencias a su aplicación. Las principales razones son la falta de conocimiento y una cultura organizativa poco orientada a la equidad salarial.

Además, resulta imprescindible incorporar una visión estructural en el análisis de la desigualdad salarial. La lógica contributiva del sistema de Seguridad Social y su falta de perspectiva de género han contribuido históricamente a perpetuar desigualdades laborales entre mujeres y hombres (Monereo Pérez & López Insua, 2025, p.25).

En este Trabajo de Fin de Estudios, se hará un análisis del marco normativo vigente en materia de transparencia salarial y su papel como herramienta para reducir la brecha salarial de género. En último término, al final de este estudio, se formularán propuestas de mejora normativa e institucional, orientadas a reforzar la transparencia retributiva como garantía de igualdad salarial.

## **2. Objetivos**

El objetivo principal de este trabajo es analizar si la transparencia salarial es realmente una herramienta eficaz para ayudar a combatir la brecha salarial de género. Mediante un análisis detallado de los sistemas normativos y legislativos actuales, se pretende saber si se ha conseguido llegar a una remuneración justa entre hombres y mujeres, o si, en cambio, las carencias en su implementación siguen perpetuando la desigualdad salarial.

Para ello, se realizará un estudio del marco normativo actual en España, la Unión Europea y a escala global, junto con un análisis de los diferentes mecanismos de transparencia salarial aplicadas en España. Además, se acompañará de la revisión de la jurisprudencia fundamental del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Finalmente, se analizarán los principales desafíos para la implementación de estas normativas y se propondrán reformas legislativas y estrategias que permitan mejorar la aplicación y efectividad de la transparencia salarial en España.

Junto con los objetivos, también se van a investigar estas 2 hipótesis:

**Hipótesis 1:** La implementación efectiva de la transparencia retributiva contribuye significativamente a la reducción de la brecha salarial de género.

**Hipótesis 2:** La falta de claridad en la normativa hace que en las empresas se limite el impacto de la transparencia retributiva.

### **3. Marco conceptual de la brecha salarial y la transparencia retributiva**

#### **3.1. La brecha salarial y los factores que la determinan**

Según el Ministerio de Igualdad (2025), para poder comprender el concepto de brecha salarial, es necesario distinguirlo de la discriminación retributiva. En este sentido, la discriminación salarial se refiere a que la diferencia entre lo que perciben las mujeres y los hombres no está realmente justificada por la distinta aportación de valor de su trabajo, sino que solo puede explicarse por el sexo al que se pertenece. En cambio, la brecha salarial se entiende como “*el porcentaje resultante de dividir la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres entre el salario medio de los hombres*”<sup>1</sup>.

Asimismo, es importante tener en cuenta que la discriminación puede presentarse de diferentes formas, por lo que resulta fundamental distinguir entre la discriminación directa y la indirecta. El artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define y prohíbe ambas discriminaciones. La discriminación directa ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable por razón de sexo en comparación con otra en una situación equivalente (Ley Orgánica 3/2007, art. 6.2.a). En cambio, la discriminación indirecta, la cual es más difícil de identificar, se produce cuando una práctica, criterio o disposición aparentemente neutral provoca una desventaja específica para personas de un determinado sexo, sin que exista una justificación objetiva y razonable (Ley Orgánica 3/2007, art. 6.2.b).

---

<sup>1</sup> Ministerio de Igualdad. (2025). *La brecha salarial existe: que no te confundan*. Instituto de las Mujeres. [https://www.igualdadadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_La\\_Brecha\\_Salarial\\_Existe\\_Que\\_No\\_Te\\_Confundan.pdf](https://www.igualdadadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_La_Brecha_Salarial_Existe_Que_No_Te_Confundan.pdf)

Se puede decir entonces que las causas que originan estas diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres vienen determinadas por diversos factores. Por ejemplo, algunos de ellos son:

La **jornada laboral** es uno de los elementos más significativos que crea estas diferencias entre sexos en España. Según la Encuesta de Población Activa, en 2023 el 73,3 % de los contratos a tiempo parcial estaban ocupados por mujeres (INE, 2024), lo que hace que repercuta directamente en sus ingresos y en las oportunidades de promoción profesional. Tal y como señala la Comisión Europea (2023), esta sobrerrepresentación femenina en el empleo a **tiempo parcial** está vinculada, en gran medida, a la necesidad de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Otro factor determinante es la **segregación ocupacional**, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente feminizados como la educación, servicios sociales o la sanidad donde los salarios suelen ser más bajos en comparación a los sectores masculinizados como las finanzas o la ingeniería (Martínez, 2024), conocida también como *segregación horizontal*. Además, cabe mencionar lo que se conoce como *segregación vertical* donde se limita el ascenso y promoción de las mujeres en su carrera profesional haciendo que obtengan, así, menos ingresos.

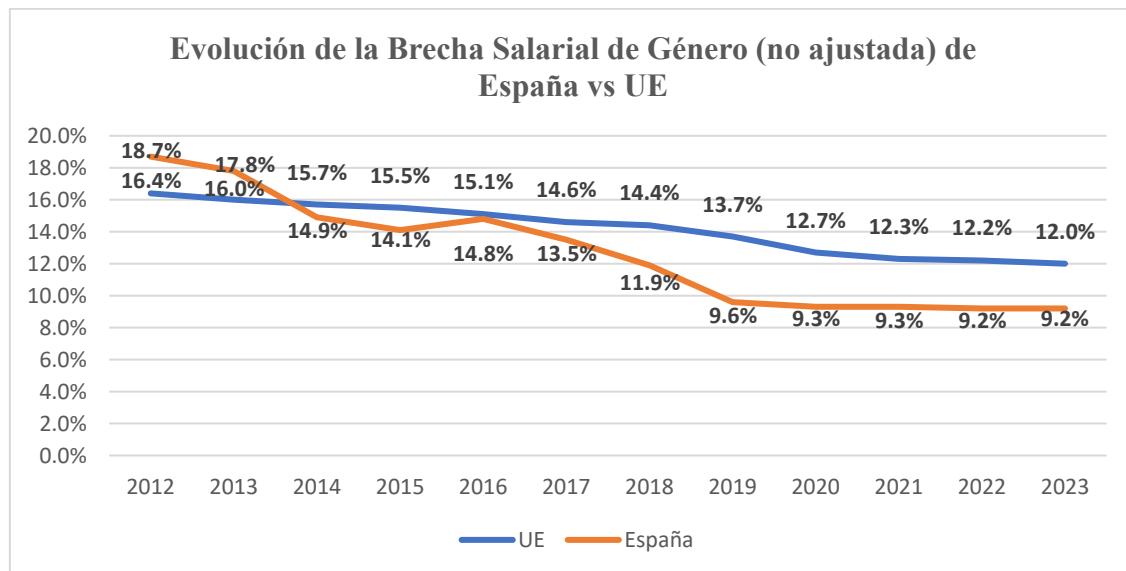
Como ya hemos comentado anteriormente, la mayor presencia de mujeres en trabajos de tiempo parcial viene dada por la **conciliación familiar**. Estas interrupciones en la trayectoria profesional también favorecen la brecha salarial, ya que las mujeres tienden a ausentarse del mercado laboral por períodos prolongados debido al mero hecho de ser madres o el cuidado de familiares. Esto puede llegar a influir en los complementos salariales o en su experiencia profesional en comparación con sus compañeros del sexo masculino que no ejercen de manera general tanto como las mujeres este tipo de cuidados (Anghel, Conde-Ruiz & Marra de Artíñano, 2019). El informe de Comisiones Obreras (2025) sobre la brecha salarial contra la de género hace especial mención en que el 87% y 75% de las excedencias fueron por cuidado de menores y de familiares en situación de dependencia respectivamente y estas fueron asumidas por mujeres.

En esta misma línea, Grau Pineda (2025) señala que la desigualdad salarial tiene que ver tanto con factores estructurales como coyunturales que, en su conjunto, hacen que muchas políticas públicas no logren abordar el problema de forma eficaz. De hecho, esta autora

critica que estas políticas suelen aplicarse desde una lógica de prueba y error, sin una estrategia clara y sostenida en el tiempo. La citada profesora, también hace mención a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente). Estos objetivos establecen que es necesario integrar la perspectiva de género en todas las políticas laborales y sociales<sup>2</sup>.

Para comprender mejor la causa de estos factores, es necesario mirar su origen. Monereo Pérez y López Insua (2025) afirman que el origen del sistema de Seguridad Social y del Derecho del Trabajo se diseñó sobre un modelo androcéntrico que consideraba al hombre como trabajador prototípico y le dejaba a la mujer el papel reproductivo. Esta falta de perspectiva de género en la creación institucional no solo hizo que se invisibilizaran las trayectorias laborales de las mujeres, sino que consolidó mecanismos contributivos que penalizan especialmente las carreras interrumpidas o a tiempo parcial, que siguen siendo predominantes entre mujeres<sup>3</sup>.

**Gráfico 1. Evolución de la brecha salarial no ajustada en España y en la Unión Europea (2012–2023)**



<sup>2</sup> Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>

<sup>3</sup> Monereo Pérez, J. L., & López Insua, B. del M. (2025). Mujer y Seguridad Social: Igualdad y brecha de género. En J. L. Monereo Pérez & B. del M. López Insua (Eds.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 24–185). Ediciones Laborum.

*Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.*

Como podemos observar, en el la gráfica se muestra la evolución de la brecha salarial no ajustada<sup>4</sup> de España en comparación a la Unión Europea. A lo largo de los años se muestra una mejora en la reducción de la desigualdad salarial en la media europea pasando de un 16,4% a un 12% en el año 2023 (-4,4%). En cambio, por lo que hace a la brecha salarial española, ha conseguido una disminución de la mitad porcentual entre el año 2012 y el 2023 de un 9,5%. Por tanto, podemos afirmar que, aunque haya habido una mejora sustancial en la reducción de la brecha, aún sigue existiendo y, por ello, se debe seguir combatiendo el problema hasta que los datos no sean significativos o incluso a su cese a través de nuevas políticas y normativas implementadas tanto en el sector público como en el privado.

En conclusión, la brecha salarial de género viene dada por la combinación de factores estructurales, culturales, sociales y laborales. Actualmente, existen diferentes normativas y políticas que ayudan a su erradicación, sin embargo, debemos aumentar su efectividad con la ayuda de una educación basada en la igualdad, políticas públicas alineadas con los compromisos internacionales como los ODS y las nuevas directrices de la UE entre otras.

### **3.2. La transparencia retributiva**

La transparencia salarial se puede definir como el conjunto de normativas y políticas organizativas destinadas a garantizar el acceso a la información retributiva dentro de las organizaciones, con el objetivo de asegurar la igualdad salarial por trabajos de igual valor y evitar así la discriminación salarial por razón de sexo (Real Decreto 902/2020, art. 3). Esta concepción se encuentra respaldada normativamente por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, que establece el principio de transparencia retributiva como herramienta para identificar posibles discriminaciones salariales, tanto directas como indirectas. Asimismo, la Directiva (UE) 2023/970 refuerza este enfoque a nivel europeo, consolidando la transparencia salarial como un mecanismo esencial para garantizar el derecho a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

---

<sup>4</sup> La brecha salarial no ajustada mide la diferencia entre retribuciones brutas medias sin considerar factores como tipo de trabajo, horas trabajadas, educación o experiencia (Eurostat, 2024)

Actualmente, son muchos los expertos que consideran la transparencia retributiva como un mecanismo clave en la lucha contra la brecha salarial de género. Rojo Torrecilla (2024) afirma que la transparencia retributiva se ha convertido en un instrumento necesario para poder ejercer de manera efectiva el derecho a la igualdad de retribución, al proporcionar a las personas trabajadoras información útil para identificar posibles desigualdades salariales.

En esta misma línea, el informe del Ministerio de Igualdad (2025) afirma que la ausencia de unos criterios objetivos y neutrales a la hora de implementar la transparencia salarial es una causa importante que hace que persistan las diferencias de salariales entre hombres y mujeres, puesto que dificulta su detección y su posterior corrección.

Por su parte, el informe de la OIT (2024) destaca que las medidas referentes a la transparencia no solo ayudan a la disminución de la brecha salarial, sino también de otras formas de discriminación de género existentes en la esfera laboral. Según este organismo, todos los trabajadores, junto con las empresas, pueden beneficiarse en su aplicación. En el caso de los trabajadores, contarán con nuevos instrumentos para mejorar sus condiciones laborales y denunciar situaciones de discriminación. Por su parte, las empresas podrían fortalecer su reputación corporativa y mejorar su capacidad de atracción de talento mediante la implementación de políticas igualitarias e imparciales.

#### **4. Marco normativo sobre la igualdad retributiva**

##### **4.1 Marco normativo internacional**

A lo largo de los años, los distintos sistemas jurídicos han ido desarrollando una serie de normativas orientadas a garantizar una igualdad retributiva independientemente del sexo. Estas normativas han ido evolucionando para combatir esta desigualdad y una de estas medidas ha sido la transparencia salarial retributiva<sup>5</sup>.

El principio de igualdad salarial tiene su primer reconocimiento a nivel internacional en la sección XIII del Tratado de Versalles (1919), con la consiguiente creación de la Organización Internacional del Trabajo. Entre sus principios generales, concretamente en

---

<sup>5</sup> Lousada Arochena, J. F. (2018). *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la OIT, Documentación Laboral*, (115), p. 33.

su artículo 427, se establece “*el principio de salario igual, sin distinción de sexo, para el trabajo de valor igual*”. Posteriormente, este principio se recuperó y se incorporó en el Preámbulo de la Constitución de la OIT el año 1946. De igual manera, también se reconoce este derecho a nivel global en el artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) determinado como “*toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”<sup>6</sup>.

Tanto la OIT como las Naciones Unidas han elaborado diversos instrumentos jurídicos que fortalecen la equidad salarial y la no discriminación en el trabajo. Estas normas han servido como base para la legislación nacional e internacional en materia de igualdad de género.

En el marco internacional cabe destacar el Convenio 100 de la OIT (1951) sobre igualdad de remuneración, que establece en su artículo 1.b el principio de “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor”. Asimismo, el artículo 3.1 del mismo convenio exige que se adopten medidas que garanticen una evaluación objetiva de los puestos de trabajo, sin que influyan estereotipos de género<sup>7</sup>. Por ello, está considerado como uno de los pilares fundamentales en la lucha contra la desigualdad salarial y ha sido ratificado por numerosos países. Su aplicación implica la adopción de mecanismos de evaluación salarial y medidas para eliminar disparidades injustificadas<sup>8</sup>.

Siguiendo con el marco jurídico a nivel internacional, se encuentra también el Convenio 111 de la OIT (1958), en el cual se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. Su artículo 1 apartado a) incluye cuales son las causas de discriminación prohibidas donde se menciona el sexo, definiendo como tal cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. Además, en su artículo 2, se obliga a los Estados que formen parte a establecer políticas nacionales

---

<sup>6</sup> Ibid., pp. 34-35.

<sup>7</sup> Ibid., pp. 35-36.

<sup>8</sup> Actualmente, forman parte de la OIT 187 estados, de los cuales 175 han ratificado el Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y 174 el Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 2025).

que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato, mediante medidas adaptadas a sus condiciones y prácticas nacionales<sup>9</sup>.

Siguiendo la evolución histórica de los convenios de la OIT, se continúa con el Convenio 117 adoptado el año 1962 sobre la política social, que en su artículo 14.1 establece como objetivo la eliminación de toda discriminación en materia salarial, en base a criterios como el sexo, la raza o la afiliación sindical. Además, en el apartado 14.2, se pretende que los Estados adopten medidas concretas para reducir las diferencias salariales mediante el incremento de las tasas de los trabajadores peor remunerados.

A todo ello se suma la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y considerada un instrumento jurídico vinculante de derecho internacional. Esta convención obliga a los Estados parte a eliminar cualquier forma de discriminación, incluida la salarial, basada en el género. Además, amplía el enfoque tradicional de igualdad retributiva, incorporando no solo el principio de “igual salario por trabajo de igual valor”, sino también el acceso a prestaciones, beneficios y condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres<sup>10</sup>.

La igualdad salarial entre hombres y mujeres ha sido objeto de regulación internacional desde principios del siglo XX, consolidándose como un derecho fundamental. A través de convenios y tratados como los de la OIT y la CEDAW, se han establecido mecanismos jurídicos que promueven la transparencia y combaten la discriminación retributiva por razón de sexo.

#### **4.2 Marco normativo europeo**

En el ámbito europeo, el principio de igualdad de retribución está consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en el cual se establece la obligación de los Estados miembros de garantizar la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (TFUE, 2009).

---

<sup>9</sup> Ibid., p. 36.

<sup>10</sup> Ibid., p. 37. Véase también: Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.

En este contexto, a través de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se consolidó la legislación existente en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Esta norma estableció la prohibición de la discriminación salarial por razón de sexo y reforzó la necesidad de aplicar criterios objetivos y neutrales en la fijación de los salarios (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006).

No obstante, diversos informes de evaluación de la Comisión Europea han señalado que la aplicación efectiva de la igualdad retributiva se ha visto limitada por la falta de transparencia en los sistemas salariales, la indefinición del concepto de “trabajo de igual valor” y las dificultades procedimentales para reclamar la igualdad salarial (Comisión Europea, 2020).

Por ello, el pasado junio de 2023, la Unión Europea aprobó la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, con el objetivo de reforzar la aplicación del principio de igualdad retributiva mediante medidas de transparencia salarial y mecanismos de control más estrictos (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2023). En esta directiva, se introduce un conjunto de disposiciones destinadas a garantizar que los trabajadores proporcionen información clara y accesible sobre los salarios y estructuras salariales, permitiendo así detectar y corregir posibles discriminaciones de género en el ámbito retributivo<sup>11</sup>.

#### **4.3 Marco normativo español**

En el ordenamiento jurídico español, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres se alinea con los principios de igualdad y no discriminación.

La Constitución Española de 1978 como norma suprema del sistema jurídico español habla de esta materia en su artículo 14 el principio de igualdad en el que se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación, incluida la de sexo<sup>12</sup>. Por su parte, el artículo 35 reconoce el derecho de toda persona a trabajar y a recibir una retribución

---

<sup>11</sup> El análisis detallado de estas medidas, así como su grado de transposición en el ordenamiento español, será desarrollado en el apartado 6.

<sup>12</sup> Art 14 CE: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

equitativa sin discriminación por razones de género en el acceso al empleo ni a las condiciones laborales. Finalmente, en el apartado primero del artículo 149 de la misma norma se le atribuye al Estado la competencia exclusiva para establecer las bases que garanticen la igualdad en el ejercicio de los derechos fundamentales.

En el ámbito laboral, el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres se recoge en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo establece que el empresario está obligado a garantizar una retribución igual por trabajos de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. Además, el apartado 2 del mismo artículo impone la obligación de elaborar un registro retributivo desagregado por sexos y categorías profesionales. Por último, el apartado 3 señala que, en empresas de al menos 50 personas trabajadoras, si existe una diferencia salarial igual o superior al 25 %, el empleador deberá justificar que dicha brecha responde a criterios objetivos no relacionados con el sexo.

Junto al Estatuto, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye una herramienta clave en la promoción de la igualdad en el empleo. Entre otras disposiciones, establece la obligación de elaborar planes de igualdad en empresas con al menos 50 trabajadores y, además, deben incluir medidas específicas para eliminar la discriminación salarial y corregir posibles brechas retributivas (Ley Orgánica 3/2007, arts. 45.2 y 46).

Con la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, han desarrollado una serie de mecanismos para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva. En su artículo primero se determina la finalidad del mismo, con el cual se pretende la creación de nuevas herramientas que permitan identificar y corregir la discriminación salarial, así como promover la transparencia retributiva. Asimismo, el artículo 3 introduce el principio de transparencia retributiva, definiéndolo como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre los criterios aplicados para determinar las retribuciones dentro de la empresa<sup>13</sup>.

Los instrumentos que han sido desarrollados por el RD 902/2020 y que han sido mencionados anteriormente, son el **registro retributivo**, la **auditoría retributiva**, la

---

<sup>13</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 272. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902>

**valoración de puestos de trabajo** y el **derecho de información de las personas trabajadoras**. El principio de transparencia salarial se materializa a través de estos mecanismos instrumentos, los cuales serán analizados en el apartado siguiente.

La sección relativa a la jurisprudencia más relevante en materia de igualdad retributiva se incluye como Anexo I, por motivos de extensión, dada su naturaleza complementaria.

## **5. Mecanismos para la transparencia salarial**

La transparencia retributiva constituye uno de los pilares fundamentales en la lucha contra la brecha salarial de género. Como hemos visto anteriormente, su regulación versa principalmente en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y el artículo 28 del ET, juntos configuran las herramientas clave para detectar, prevenir y corregir las desigualdades retributivas y la garantía del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor respectivamente.

### **5.1 El registro retributivo**

El registro retributivo es uno de los principales mecanismos de transparencia salarial. Su base legal se encuentra en los apartados 2 y 3 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y ha sido desarrollado en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020.

Este instrumento obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a elaborar un documento que contenga la información salarial desagregada por sexo de toda su plantilla, incluyendo al personal directivo y altos cargos<sup>14</sup>.

El objetivo del registro, según el artículo 5.1 del RD 902/2020, es ofrecer una imagen fiel y ajustada a la realidad salarial, que permita identificar posibles desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. El contenido mínimo del registro, de acuerdo con el artículo 5.2, debe incluir los valores medios (media aritmética y mediana) del salario base, de cada complemento salarial y de cada percepción extrasalarial, diferenciados por sexo y desglosados según el sistema de clasificación profesional. Esta descomposición permite

---

<sup>14</sup> *El registro es obligatorio para todas las empresas desde la entrada en vigor del RD 902/2020 (14 de abril de 2021).*

realizar un análisis más preciso sobre los elementos que pueden llegar a generar directa o indirectamente posibles desigualdades retributivas.

Respecto al acceso a esta información, el artículo 5.3 introduce una distinción relevante, es decir, tiene en cuenta si las empresas cuentan con representación legal de las personas trabajadoras o, por el contrario, no la tienen. En el caso de las empresas que cuenten con representación legal, las personas trabajadoras pueden acceder al contenido íntegro del registro mediante sus representantes. En cambio, en las empresas que carecen de dicha representación, el acceso se limita a las diferencias porcentuales de las retribuciones, sin que se identifiquen datos individuales. De esta manera, la norma intenta equilibrar el derecho a la transparencia, a la vez que la protección de datos personales y empresariales.

El registro debe actualizarse anualmente conforme al artículo 5.4, tomando como referencia el año natural, salvo que existan modificaciones sustanciales en las condiciones retributivas. Por otra parte, en el apartado 6 del mismo artículo se establece que las empresas deben consultar a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de diez días antes de su elaboración o modificación.

Por último, cabe añadir que, en las empresas que están obligadas a realizar una auditoría retributiva, el registro debe adquirir un contenido ampliado, es decir, de acuerdo con el artículo 6.a del RD 902/2020, debe incluir también las medias y medianas de los trabajos de igual valor, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo. Asimismo, si se detecta una diferencia salarial de al menos un 25 % entre mujeres y hombres, la empresa debe justificar, conforme al artículo 6.b, que esta se basa en criterios objetivos y que no se encuentran relacionados con el sexo, en concordancia con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tal como señala Margarita Arenas en su artículo sobre el Real Decreto 902/2020, afirma que este constituye "un nuevo impulso [...] en la garantía de igualdad retributiva", a través de la articulación de instrumentos que permiten no solo visibilizar desigualdades, sino también a "detectar, destapar y corregir políticas retributivas discriminatorias". Muchas veces, estas políticas discriminatorias permanecen ocultas bajo estructuras aparentemente

neutra, como clasificaciones profesionales o prácticas empresariales normalizadas.<sup>15</sup> La autora destaca también que el registro retributivo debe interpretarse como una herramienta viva, que obliga a las empresas a adoptar una actitud proactiva y preventiva frente a la discriminación retributiva, no simplemente como una obligación formal.

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1302/2024, de 21 de noviembre, ha generado una importante controversia doctrinal al enfrentar el conflicto entre el derecho a la transparencia retributiva y la protección de datos personales. En esta resolución, el Tribunal interpretó que de acuerdo con el artículo 28.2 del ET no obliga a incluir en el registro retributivo información que permita identificar la retribución individualizada de las personas trabajadoras, cuando las agrupaciones por trabajos de igual valor son muy reducidas, haciendo prevalecer así la protección de datos sobre la transparencia salarial.

Esta posición por parte del Supremo ha sido objeto de críticas por parte de diversos autores. Ballester Pastor (2025) advierte que considerar el salario como un dato estrictamente personal puede vaciar de contenido el derecho a la igualdad retributiva, ya que puede dificultar el control efectivo de posibles discriminaciones. El autor sostiene que el salario debe entenderse como un dato profesional cuya accesibilidad puede resultar legítima cuando persigue la finalidad de garantizar la transparencia salarial. Asimismo, subraya que obstaculizar el acceso a esta información, especialmente por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, limita su capacidad de actuación y desnaturaliza el contenido del derecho a la igualdad<sup>16</sup>.

Desde una perspectiva complementaria, Rodríguez Cardo (2025) defiende que el salario es un dato profesional generado en el marco de la relación laboral, cuyo acceso resulta legítimo cuando responde a fines lícitos como la detección de desigualdades retributivas. En su opinión, convertir la protección de datos en una barrera absoluta frente a la

---

<sup>15</sup> Arenas Viruez, M. (2021). Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (156), 11–49.

<sup>16</sup> Ballester Pastor, M.ª A. (2025). *La transparencia retributiva, la protección de datos y la deconstrucción de los derechos de representación en la STS de 21 de noviembre de 2024*. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024* (pp. 460–462). Ediciones Cinca.

transparencia no solo debilita los mecanismos de control, sino que puede perpetuar la discriminación salarial bajo una apariencia de neutralidad jurídica<sup>17</sup>.

## 5.2 La auditoría retributiva

La auditoría retributiva es otra de las herramientas clave para garantizar la equidad salarial. Se regula en los artículos 6, 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, en conexión con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, que establece su inclusión de forma obligatoria dentro de los planes de igualdad.

El artículo 7.1 del RD 902/2020 dispone que todas las empresas que elaboren un plan de igualdad, ya sea por obligación legal o de forma voluntaria, deben realizar una auditoría retributiva. Según explica Aragón Gómez (2021), aunque inicialmente se pretendía limitar esta exigencia a empresas con más de 250 trabajadores, finalmente se amplió a toda empresa que formule un plan de igualdad, eliminando la exención para las de menor tamaño<sup>18</sup>. La finalidad principal de la auditoría, es definir necesidades para corregir y prevenir los obstáculos existentes o que puedan surgir en el futuro y que puedan afectar a la igualdad retributiva. De igual forma, está formulado para asegurar, la transparencia y el seguimiento del sistema salarial con una perspectiva no solo correctiva, sino también preventiva (Real Decreto 902/2020, 2020).

Según el artículo 8 del Real Decreto 902/2020 establece el contenido mínimo de la auditoría retributiva. En su apartado a), se exige la realización de un diagnóstico sobre la situación retributiva de la empresa y su plantilla, que debe incluir una evaluación de los puestos de trabajo basada en los principios de adecuación, totalidad y objetividad<sup>19</sup>, así como la identificación de posibles factores generadores de desigualdad. Por su parte, el apartado b) contempla la elaboración de un plan de actuación con objetivos claros, medidas concretas, personas responsables de su implementación y mecanismos de seguimiento.

---

<sup>17</sup> Rodríguez Cardo, I. A. (2025). *Acerca de la transparencia del registro salarial*. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024* (pp. 482–485). Ediciones Cinca.

<sup>18</sup> Aragón Gómez, C. (2021). *El registro retributivo y la auditoría salarial*. En: Varios autores, *La igualdad retributiva: análisis del RD 902/2020*. CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 453.

<sup>19</sup> Estos tres principios están definidos en el artículo 4 del RD 902/2020 y son fundamentales para evitar la infravaloración de tareas asociadas a empleos feminizados.

Este informe debe basarse en el registro retributivo previamente elaborado por la empresa, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020, incorporando las agrupaciones de trabajos de igual valor y, en su caso, las justificaciones de diferencias salariales superiores al 25 %, siguiendo los requisitos ya expuestos en el apartado anterior.

Según Aragón Gómez (2021), la auditoría no se limita a una verificación formal de cumplimiento normativo, sino que constituye un proceso de análisis exhaustivo que exige la interpretación crítica de los datos salariales obtenidos del registro retributivo, incorporando otras variables como tipo de jornada, contrato, modalidad de trabajo, responsabilidades familiares, etc., de forma cruzada por sexo y categoría profesional. Además, se espera que incluya medidas correctoras, incluso cuando las diferencias detectadas no constituyan discriminaciones ilegales, con el objetivo de fomentar una mayor corresponsabilidad y equilibrio estructural.

### **5.3 La valoración de los puestos de trabajo**

La valoración de puestos de trabajo puede definirse como un proceso sistemático de análisis de las funciones, responsabilidades y condiciones de los puestos con el objetivo de establecer criterios objetivos de comparación y garantizar la equidad retributiva entre trabajos de igual valor (Arenas Viruez, 2021). Esta valoración es considerada como uno de los mecanismos más relevantes en la lucha contra la brecha salarial de género, porque permite comparar empleos de igual valor en términos objetivos, independientemente de su denominación o del sexo de la persona que los desempeña.

La regulación de este instrumento se establece en el Artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y se desarrolla en el Artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. En este último artículo del RD 902/2020 establece tres principios clave para la valoración de los puestos de trabajo: adecuación, totalidad y objetividad. En la adecuación se exige que la valoración se base en las tareas efectivamente desempeñadas; en la totalidad, se deben tener en cuenta todos los factores relevantes (formación, responsabilidad, esfuerzo, condiciones laborales, etc.); y la objetividad, que el sistema se aplique mediante criterios neutros y verificables, evitando juicios subjetivos o sesgados. Además, el artículo 4.2 exige que los convenios colectivos deben prever estructuras de clasificación profesional con una lista objetiva de los diferentes grupos, subgrupos y niveles para evitar tal desigualdad.

En este contexto, la jurisprudencia europea ha tenido un papel clave en la interpretación del concepto de “trabajo de igual valor”. En la Sentencia del TJUE de 3 de octubre de 2019 (C-472/18, Sibayne/Vivendi Water), se sostuvo que no es necesaria una identidad absoluta entre puestos para comparar retribuciones, sino que, más bien, debe tener una equivalencia similar en las funciones, responsabilidades y condiciones. Además, afirmó que las diferencias nominales o de clasificación profesional no justifican, por sí solas, una brecha salarial, y recalcó la obligación de los empleadores y los Estados de implementar sistemas de evaluación objetivos y libres de sesgos, en línea con el artículo 157 del TFUE.

De igual manera, en la Sentencia Danfoss (TJUE, C-109/88), el Tribunal reconoció que, cuando un sistema de remuneración no es transparente y resulta sistemáticamente en desventajas por razón de género, es responsabilidad del empleador proporcionar una explicación objetiva y razonable de estas diferencias. Complementariamente, sobre el conflicto transpuesto Elsner-Lakeberg (C-285/02, TJUE, 2004), el tribunal afirmó nuevamente que los trabajos similares no necesitan ser idénticos en términos de su contenido, pero deben mostrar tareas y cargas similares.

En el ámbito interno, la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021 (Rec. 92/2020) puso de relieve que los sistemas de valoración de puestos de trabajo, cuando están integrados en planes de igualdad, deben ser fruto de una negociación válida con la representación legal de los trabajadores. De lo contrario, los planes y las medidas vinculadas a ellos carecerían de eficacia jurídica.

En España, se han establecido una variedad de mecanismos para una adecuada evaluación de los puestos de trabajo. En 2021, el Instituto de la Mujer publicó la "Guía para la construcción de sistemas de valoración del trabajo con perspectiva de género", que proporciona pautas técnicas y metodológicas para evitar que estos sistemas perpetúen estereotipos de género. En esta guía se destaca, entre otros factores, la infravaloración de competencias tradicionalmente asociadas a las mujeres, como las habilidades comunicativas, organizativas o de atención al público, frente a otras más reconocidas retributivamente, como la fuerza física o la disponibilidad horaria<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Instituto de las Mujeres (2021). *Guía para la elaboración de sistemas de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género*. Recuperado de [https://www.inmujeres.gob.es/diseno/assets/pdf/guias/guia\\_valoracion\\_puestos.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/diseno/assets/pdf/guias/guia_valoracion_puestos.pdf)

Según el análisis de Llano Sánchez (2024), recogido en el estudio coordinado por Molero y Nieto, el 77 % de los planes de igualdad analizados incluyen algún sistema de valoración, aunque con grados de desarrollo variables. Algunas empresas adaptan sistemas ya existentes y otras elaboran nuevos métodos consensuados en el proceso de negociación colectiva. Una práctica especialmente recomendada es establecer mecanismos de revisión periódica, sobre todo al crear nuevos puestos o modificar funciones<sup>21</sup>.

En definitiva, la valoración objetiva de los puestos de trabajo con perspectiva de género constituye una herramienta clave para garantizar la igualdad retributiva. No solo permite comparar empleos desde criterios técnicos y no discriminatorios, sino que también sirve de base estructural para instrumentos como el registro y la auditoría salarial, exigidos por el Real Decreto 902/2020.

#### **5.4 El derecho de información en materia retributiva**

Arenas Viruez (2021) considera el derecho de información como uno de los pilares fundamentales de la transparencia retributiva, hasta el punto de analizarlo como un instrumento autónomo, aunque se regule dentro del registro retributivo. Según la autora, esta herramienta permite visibilizar desigualdades ocultas bajo estructuras aparentemente neutras, y obliga a las empresas a adoptar una actitud proactiva en materia retributiva para que no sea solamente formal<sup>22</sup>.

Este derecho está regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 5.3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y tiene como finalidad garantizar que todas las personas trabajadoras puedan acceder a la información sobre los criterios retributivos de la empresa para poder combatir las discriminaciones tanto directas como indirectas.

La normativa española establece un sistema de acceso a la información particular que se basa en si la empresa tiene representación legal de los trabajadores. En el caso de las

---

<sup>21</sup> Llano Sánchez, M. (2024). *Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y promoción profesional*. En M. L. Molero Marañón & P. Nieto Rojas (Coords.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 213–240). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>22</sup> Arenas Viruez, M. (2021). *Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (156), 11–49, p. 38.

empresas que cuentan con representación legal, el acceso al registro retributivo es totalmente íntegro y se realiza a través de dicha representación, conforme al artículo 5.4 del citado Real Decreto. En cambio, en las empresas sin representación legal, el acceso se limita a que los empleados solo pueden acceder a las diferencias porcentuales promedio entre mujeres y hombres, desglosadas por grupo profesional, categoría o puesto de trabajo, sin que en ningún caso se facilite información personal identificable. Con esta distinción en la normativa, se pretende equilibrar el derecho a la transparencia retributiva sin vulnerar el derecho a la protección de datos. Sin embargo, esto ha generado un amplio debate doctrinal y jurisprudencial sobre los límites prácticos, ya que el derecho a la información salarial puede ser de gran utilidad en la detección de desigualdades estructurales.

Desde la perspectiva jurisprudencial, el TJUE ha reafirmado el carácter esencial del acceso a la información salarial en situaciones donde quepa la posibilidad de una potencial discriminación. En la Sentencia de 21 de julio de 2011 (asunto C-104/10, Kelly), el Tribunal reconoció que corresponde al empleador justificar las diferencias salariales cuando existen indicios de discriminación, es decir, habló sobre el principio de inversión de la carga de la prueba, ya que, sin información transparente, es imposible ejercer el derecho a la igualdad en condiciones efectivas. Para ello, es imprescindible que las personas trabajadoras puedan acceder a datos comparables.

Asimismo, en la Sentencia de 17 de octubre de 2013 (asunto C-427/11, Leone), el Tribunal fue aún más explícito al subrayar que el acceso a la información salarial no puede ser denegado arbitrariamente, ya que constituye una garantía procesal esencial. Negarlo obstaculiza el ejercicio de derechos fundamentales y perpetúa situaciones discriminatorias, especialmente cuando la estructura salarial carece de criterios objetivos.

Esta tensión entre transparencia e intimidad ha sido también abordada por la jurisprudencia reciente. En la STS de 13 de abril de 2023 (STS 502/2023), el Tribunal afirmó que la protección de datos no debe convertirse en un obstáculo frente al derecho de información salarial, especialmente cuando busca asegurar la igualdad retributiva. El Supremo defiende la necesidad de ponderar ambos derechos fundamentales y permite el acceso a la información en condiciones que garanticen su uso justificado, proporcionado y limitado al control de posibles discriminaciones.

La jurisprudencia reciente, tanto del TJUE como del Tribunal Supremo, ha consolidado el reconocimiento del derecho de información como componente esencial de la garantía de igualdad efectiva. La STS 502/2023 insiste en que la protección de datos no puede erigirse en barrera absoluta cuando se respeten los principios de proporcionalidad, finalidad legítima y limitación. Esta postura debe leerse junto a la STS 1302/2024, que, en el contexto del registro retributivo, antepone la confidencialidad cuando las agrupaciones son reducidas y podrían permitir la identificación indirecta de personas concretas.

Después de analizar ambas resoluciones podemos observar que no deben considerarse contradictorias, sino más bien como una necesidad de evaluar, caso por caso, estos dos derechos fundamentales: la protección de datos y la igualdad retributiva. Sin embargo, siguiendo las ideas Rodríguez Cardo (2022) y Arenas Viruez (2021) se advierte del riesgo de que una interpretación excesivamente restrictiva del acceso a la información salarial pueda llegar a vaciar el contenido y propósito de los mecanismos de transparencia. Por tanto, resulta imprescindible diseñar herramientas jurídicas que aseguren un acceso suficiente a los datos relevantes, especialmente para la representación legal de los trabajadores, sin tener que comprometer la confidencialidad personal de los datos de los empleados.

## **5.5 La transparencia salarial en la negociación colectiva**

Cairós Barreto (2024) sostiene que la negociación colectiva debe ser un instrumento clave para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no solo por su función en la fijación de salarios y categorías profesionales, sino también por su capacidad para prevenir y corregir desigualdades estructurales mediante una definición objetiva, neutra y técnica de los puestos de trabajo. Por lo que podemos decir que la negociación de los convenios es una función que resulta necesaria para conseguir sistemas retributivos transparentes, equitativos y libres de estereotipos de género.

A nivel normativo, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, reconocen que los convenios colectivos son el principal instrumento para estructurar la clasificación profesional y las categorías salariales adaptados según criterios de equidad. A ello se suma el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, que impone la incorporación de medidas específicas de igualdad en la

negociación colectiva, y el artículo 22.3 del Estatuto, que tras la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 6/2019, exige que los sistemas de clasificación se basen en criterios objetivos, no discriminatorios y transparentes.

Esta normativa persigue erradicar prácticas que, aunque formalmente parezcan neutras, perpetúan desigualdades estructurales, especialmente en los complementos salariales. Cairós Barreto advierte que ciertos pluses (como los de nocturnidad, peligrosidad o disponibilidad) tienden a favorecer indirectamente a los trabajadores varones, al tiempo que infravaloran competencias feminizadas como la atención al cliente, la empatía o la organización<sup>23</sup>.

En este contexto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023–2025<sup>24</sup> ha asumido un compromiso explícito para la introducción del principio de transparencia en los sistemas salariales, para fomentar métodos de evaluación objetiva en los trabajos y las estructuras salariales con perspectiva de género.

En el ámbito europeo, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, refuerza esta orientación al reconocer, en su artículo 13, el papel de la negociación colectiva como herramienta privilegiada para implantar estructuras salariales neutras desde el punto de vista del género. Esta disposición obliga a los Estados miembros a promover la participación activa de los interlocutores sociales en el diseño e implementación de medidas de transparencia salarial.

La jurisprudencia española ha dejado claro en varias ocasiones que, si no se aplica con perspectiva de igualdad, la negociación colectiva puede terminar perpetuando desigualdades salariales, sobre todo entre mujeres y hombres. Un ejemplo ilustrativo es la Sentencia del Tribunal Supremo 40/2025, de 20 de enero, que analiza un complemento salarial vinculado al absentismo. Aunque el Tribunal no lo declaró nulo, sí advirtió que su aplicación debía evitar penalizar a quienes se ausentan por motivos como la

---

<sup>23</sup> Ibídem.

<sup>24</sup> El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023–2025 es un pacto suscrito el 10 de mayo de 2023 entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT. Este acuerdo establece orientaciones generales para la negociación colectiva en España y aborda cuestiones como la subida salarial, la flexibilidad interna, el teletrabajo, la igualdad de género y la transparencia retributiva. Se trata de un instrumento de concertación social que, aunque no tiene carácter normativo vinculante, influye de forma decisiva en la configuración de los convenios colectivos sectoriales y de empresa.

enfermedad o el cuidado de familiares, ya que hacerlo supondría una posible discriminación indirecta, tanto por razón de salud como de género.

En la misma línea, la Sentencia del Tribunal Supremo 303/2022, de 5 de abril, subraya la importancia de respetar los cauces legales en la elaboración de los planes de igualdad. En este caso, el Tribunal anuló el plan de una empresa porque no había sido negociado con los sindicatos legitimados, vulnerando así el derecho a la libertad sindical. La sentencia insiste en que no basta con tener buena voluntad o aplicar medidas voluntarias: para que sean válidas y efectivas, deben construirse desde el diálogo y con representación legítima.

Ambas resoluciones refuerzan una idea fundamental, es decir, la negociación colectiva no puede reducirse a una formalidad, sino que debe ser un auténtico instrumento al servicio de la igualdad. Solo cuando se orienta con criterios de transparencia, participación y perspectiva de género, puede contribuir de forma real a cerrar la brecha salarial y construir entornos laborales más justos e inclusivos.

## **6. Análisis de la Directiva (UE) 2023/970 sobre igualdad retributiva y su transposición en España**

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, representa un hito en el desarrollo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o trabajo de igual valor. Este nuevo texto jurídico comunitario refuerza los instrumentos jurídicos para prevenir y corregir la discriminación salarial por razón de sexo, especialmente en lo que respecta a la falta de transparencia retributiva y a las dificultades probatorias. Como ha analizado la profesora Remedios Roqueta Buj, esta norma inaugura una nueva etapa orientada a garantizar la efectividad real del principio de igualdad salarial en el mercado laboral europeo<sup>25</sup>.

### **6.1 Principales avances introducidos por la Directiva**

#### **a) La obligación de transparencia salarial previa al empleo**

---

<sup>25</sup> Roqueta Buj, R. (2023). La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(3), 70–92. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253>

Una de las principales aportaciones de la Directiva es la exigencia de que las personas empleadoras comuniquen antes de la formalización del contrato a las personas candidatas la retribución inicial o el intervalo salarial correspondiente a la vacante ofertada. Esta previsión, se encuentra recogida en el artículo 5 y tiene como objetivo la eliminación de asimetrías en la información que perjudican especialmente a las mujeres en las negociaciones salariales y dificultan la detección de prácticas discriminatorias<sup>26</sup>.

**b) La evaluación retributiva conjunta obligatoria en caso de brecha ≥ 5 %**

Otra medida destacada es la obligación de llevar a cabo una auditoría retributiva conjunta cuando, en una empresa con al menos 100 personas trabajadoras, se detecte una brecha salarial del 5 % o superior entre mujeres y hombres en una misma categoría profesional no justificada por factores objetivos y neutros respecto al género. Esta auditoría, regulada en el artículo 10 de la Directiva, deberá realizarse en colaboración con los representantes legales de los trabajadores y servirá no solo para identificar el origen de la desigualdad, sino también para establecer medidas correctoras<sup>27</sup>.

**c) La inversión de la carga de la prueba**

Asimismo, en el artículo 18.2 se contempla la inversión de la carga de la prueba cuando la parte empleadora no cumpla las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en los artículos 5 a 10. En estos casos, será entonces la empresa quien deba demostrar que no ha existido discriminación retributiva, lo cual refuerza de manera significativa la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras<sup>28</sup>.

**d) El uso de comparadores hipotéticos y el concepto de fuente única**

Finalmente, debe destacarse la introducción de los denominados “comparadores hipotéticos” y la noción de “fuente única” de condiciones salariales. Conforme al artículo 19, se podrán utilizar elementos de comparación distintos al trabajador real del sexo opuesto en el mismo puesto, lo que permitirá identificar discriminaciones incluso en entornos altamente feminizados o masculinizados. Esta previsión amplía el concepto de

---

<sup>26</sup> Ibíd., p 74.

<sup>27</sup> Ibíd., pp. 78-80.

<sup>28</sup> Ibíd., p. 81.

trabajo de igual valor y contribuye a superar los obstáculos que históricamente han dificultado la prueba de la discriminación salarial<sup>29</sup>.

## **6.2 Transposición pendiente y retos para el ordenamiento español**

A pesar de los avances realizados en el derecho interno, especialmente a través del Real Decreto 902/2020 y el Real Decreto-ley 6/2019, muchas de las medidas contempladas en la Directiva aún no se han incorporado al ordenamiento jurídico español. Actualmente, no existe una obligación legal de comunicar la retribución antes del contrato de trabajo, ni está prevista la auditoría retributiva conjunta en función de los umbrales mencionados en el apartado anterior. Tampoco se regula expresamente la inversión de la carga de la prueba por incumplimiento de las obligaciones de transparencia, ni se ha introducido el uso de comparadores hipotéticos en la valoración de la igualdad retributiva.

Como indica Roqueta Buj, estas lagunas en la normativa pueden llegar a crear un problema por la aplicación desigual de las obligaciones entre el sector privado y el público, lo cual compromete el principio de ejemplaridad institucional recogido en el artículo 103.1 de la Constitución Española<sup>30</sup>. Por lo que este desequilibrio genera una importante laguna en la garantía de la igualdad retributiva en el conjunto del sistema laboral español.

La transposición efectiva de la Directiva, cuyo plazo terminará el 7 de junio de 2026, representa una oportunidad estratégica para consolidar un sistema más sólido de protección frente a la discriminación salarial. Si bien la normativa española contiene avances importantes, todavía presenta carencias que deben corregirse para cumplir con los estándares europeos y, sobre todo, para garantizar que la igualdad retributiva no quede reducida a una declaración de principios.

De la misma forma, Eduardo Rojo Torrecilla ha comentado en uno de sus recientes artículos que, aunque el Real Decreto 902/2020 haya supuesto un gran avance en la normativa española aún no se alcanza lo que se ha requerido desde la UE en lo relativo al acceso a la información salarial o a la claridad en los procedimientos de reclamación judicial. El mismo autor afirma que uno de los elementos que necesita especial atención

---

<sup>29</sup> bíd., pp. 82–83.

<sup>30</sup> Ibíd., pp. 84–88.

es la aplicación homogénea de la Directiva en el sector público, incluidos los funcionarios y el personal estatutario, ya que en España aún se hace distinción entre las obligaciones de los trabajadores del sector público y del privado<sup>31</sup>.

Asimismo, el profesor Rojo advierte que las actuales limitaciones de acceso a la información retributiva en empresas en función de si presentan representación legal o no, podrían vulnerar lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva, el cual garantiza el derecho a la obtención de la información de manera clara, completa y accesible para todas las personas trabajadoras. Esto se explica porque la normativa española ofrece una mayor protección a aquellos empleados que disponen de representación sindical de quienes no la tienen, lo cual podría llegar a ser una posible insuficiencia estructural que deberá ser cambiada mediante la transposición<sup>32</sup>.

Otro de los elementos relevantes señalados por este autor, es la discriminación interseccional<sup>33</sup>, especialmente en relación con las situaciones en que el sexo se combina con otras circunstancias personales o sociales, como el origen étnico o la discapacidad. La Directiva exige que las medidas que se adopten deberán tener en cuenta estos factores para evitar que la discriminación salarial se manifieste en formas menos visibles. Esta perspectiva aún no está suficientemente desarrollada en la legislación española, lo cual representa una oportunidad para avanzar en un enfoque verdaderamente inclusivo de la igualdad retributiva.

Finalmente, cabe destacar la observación respecto al plazo de prescripción de las acciones judiciales en materia de igualdad retributiva. El artículo 16.1 de la Directiva establece un plazo mínimo de tres años para ejercer acciones derivadas de discriminación retributiva, mientras que el ordenamiento español mantiene un plazo general de un año, conforme al artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Esta diferencia en los plazos exigirá una adaptación expresa de la normativa española en materia de transparencia retributiva si se quiere alinear con los estándares europeos<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Rojo Torrecilla, E. (2024). *Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023*. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 9(2), 9–30. <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8638>

<sup>32</sup> Ibíd., p. 27.

<sup>33</sup> Ibíd., p.19. La discriminación interseccional ocurre cuando diferentes factores como el sexo, el origen étnico o la clase social se combinan y generan una forma específica de desigualdad. Por ejemplo, una mujer negra de clase baja puede enfrentar una discriminación distinta a la de una mujer blanca de clase media.

<sup>34</sup> Ibíd., p. 20.

## **7. Retos en la implementación de la transparencia salarial**

Después de observar las fallas del marco normativo vigente y los nuevos instrumentos diseñados para combatir la brecha salarial de género, se ha podido comprobar cómo la implementación de estas herramientas se enfrenta una serie de retos normativos, institucionales y socioculturales.

Uno de los principales retos que encontramos es la ausencia de directrices metodológicas claras para aplicar los instrumentos previstos en el Real Decreto 902/2020. Según el profesor Kahale Carrillo (2021), actualmente existen deficiencias en la regulación de los criterios que deben guiar el análisis de los instrumentos clave como la auditoría salarial. En palabras del autor, “el legislador no señala las normas, los procedimientos que se deben llevar a cabo; y no indica el perfil del profesional auditor”, lo que evidencia la ausencia de un marco técnico y normativo homogéneo para la aplicación de estos mecanismos. En su lugar, solamente existen pautas o guías, como la ya mencionada *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género*, que, al no tener carácter normativo vinculante no permite que se aplique un criterio homogéneo para todos los casos. Esta falta de definiciones y de criterios ha generado interpretaciones dispares y ha dificultado su aplicación práctica, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, ya que no tienen los recursos necesarios para poder llevarlos a cabo.

En cuanto a las limitaciones institucionales, la transparencia retributiva solo se podría hacer efectiva si la Administración pública contase con los medios necesarios para supervisarla adecuadamente. El mismo autor subraya que el papel de este organismo es fundamental para la imposición de infracciones conforme a la LISOS, pero advierte que su funcionamiento se ve comprometido por la debilidad del marco institucional.

Además, el profesor Kahale Carrillo (2021) subraya la necesidad de reforzar el sistema sancionador frente al incumplimiento empresarial, afirmando que “urge dar una respuesta contundente, es decir, con sanciones importantes en caso de incumplimiento, para erradicar esta injusticia social”. La ausencia de medidas sancionadoras efectivas no solo debilita la aplicación práctica del marco normativo, sino que también puede generar una sensación de impunidad que socava los principios de igualdad retributiva que la norma aspira a garantizar.

Desde una perspectiva sociolaboral, la falta de claridad en torno a los complementos y pluses salariales, que a menudo se asignan sin criterios definidos y con una notable discrecionalidad por parte de las empresas. Esta opacidad no solo dificulta la detección de desigualdades, sino que tiende a beneficiar a los hombres en mayor medida, especialmente cuando se utilizan criterios ambiguos como la “calidad” o la “disponibilidad”. Ante esta situación, resulta imprescindible avanzar hacia un cambio en la cultura organizacional, que incluya formación en igualdad, sensibilización interna y una implicación activa por parte de los agentes sociales (Nieto Rojas, 2021).

Por último, conviene recordar que la normativa no impacta por igual a todas las empresas, ya que la gran mayoría de empresas españolas son pymes y suelen tener muchas más dificultades para cumplir con las obligaciones de transparencia retributiva. La normativa contempla ciertas flexibilidades, pero esto también puede dar lugar a una aplicación desigual del principio de igualdad retributiva en función del tamaño o la estructura de la empresa.

Después de analizar los diferentes desafíos, podemos concluir que no basta con cumplir formalmente con la ley porque si de verdad se quiere avanzar hacia la igualdad salarial, es necesario ir más allá de las obligaciones legales e intervenir sobre los factores estructurales y culturales que impiden la transparencia salarial.

## **8. Propuestas de mejora**

Debido a las carencias e inconvenientes detectados a lo largo del trabajo, me gustaría sugerir una serie de medidas para hacer efectivo el derecho de la transparencia retributiva:

1. Desarrollar una guía estatal vinculante con criterios técnicos homogéneos de registros y auditorías salariales, con indicadores claros, patrones uniformes y que incorporen la perspectiva de género.
2. Extender el plazo de prescripción de procedimientos judiciales de discriminación salarial hasta los tres años, de acuerdo con la Directiva 2023/970 de la UE.
3. Estandarizar el perfil profesional requerido para efectuar auditorías según los criterios técnicos, laborales y de género, así como no dejar que se lleve a cabo por personas no cualificadas o sin orientación de género.

4. Aumentar el número de inspecciones de trabajo, ya que con la ayuda de estos recursos podrían tener un alcance mayor y realizar formaciones específicas. Además, les concedería la facultad de sancionar con sanciones más efectivas ante la falta de cumplimiento empresarial.
5. Desarrollar campañas públicas de sensibilización y formación, tanto para empresas como hacia trabajadores y profesionales de derecho. Para promover una cultura de apoyo a la igualdad retributiva y disminuir resistencias organizativas.
6. Añadir de una manera efectiva la perspectiva interseccional, porque la discriminación salarial puede verse influida también por razones de origen étnico, edad, discapacidad o de clase social.

Estas propuestas no solamente permitirían que se aplicaran las normas vigentes actuales, sino que también, ayudaría a avanzar hacia una concepción más amplia del concepto de igualdad retributiva, en la que la transparencia salarial sirva como un instrumento del cambio y no como un mero requisito formal.

## **9. Conclusiones**

Este estudio ha permitido analizar hasta qué punto la transparencia retributiva puede contribuir a reducir la brecha salarial de género, desde una perspectiva jurídica, pero también desde una vertiente más crítica del contexto social e institucional en el que se aplican estas medidas. A través del estudio del marco normativo español, europeo y de los principales mecanismos legales considerados para establecer la igualdad retributiva entre hombres y mujeres – el registro retributivo, la auditoría salarial, la valoración de puestos de trabajo, el derecho a la información y la negociación de convenios – así, como la jurisprudencia y a la doctrina más relevante, hemos podido confirmar que la transparencia no es un fin en sí mismo, sino un medio para garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Hemos podido observar que, actualmente, gran parte de estas desigualdades retributivas no se dan tanto por decisiones individuales o discriminaciones directas, sino que se encuentran sometidas a estructuras sociales, laborales y culturales construidas desde una visión androcéntrica del trabajo y de la vida profesional. Esta realidad demuestra que las

nuevas normativas son necesarias, pero que no son suficientes si no vienen acompañadas de formación específica, control institucional y una voluntad política clara y vinculante. Tal y como han señalado en sus respectivos estudios Grau Pineda (2025) y Monereo Pérez (2025), la trayectoria profesional de las mujeres sigue condicionada a factores como la segregación laboral, los empleos a tiempo parcial y las interrupciones debidas al cuidado de menores o familiares.

También cabe señalar que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) – especialmente el ODS 5 sobre la igualdad de género y el ODS 8 sobre trabajo decente – proporcionan un sistema internacional que evidencian la importancia que han comenzado a prestar los gobiernos a la profundización de las desigualdades mediante la incorporación de la perspectiva de género. Para que la transparencia salarial resulte efectiva, debe estar inmersa dentro de un modelo de cambio estructural, en el cual las políticas públicas no solo intenten hacer visibles las desigualdades, sino que también estén dispuestas a intervenir activamente para corregirlas.

En relación a las hipótesis planteadas se ha podido confirmar, por un lado, en la primera hipótesis que la transparencia retributiva puede desempeñar un papel importante en la reducción de la brecha salarial si se aplica con rigor y claridad normativa. Por otro lado, respondiendo a la segunda hipótesis también se ha podido comprobar que los límites técnicos, legales o institucionales vigentes son un obstáculo para la generación de su impacto efectivo, la cual cosa evidencia la necesidad de mejorar tanto el desarrollo normativo como los mecanismos de control y seguimiento.

En concordancia con lo mencionado anteriormente, el trabajo ha puesto de manifiesto que avanzar hacia la igualdad retributiva no depende únicamente del cumplimiento formal de la norma, sino que requiere un compromiso real para transformar las estructuras laborales, romper con los roles de género tradicionales y fomentar una cultura de equidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Solo así será posible garantizar que el derecho a la igualdad salarial se convierta, en la práctica, en una realidad para todas las mujeres.

## 10. Bibliografía

Aragón Gómez, C. (2021). Capítulo IV. El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RDLey 6/2019 y el RD 902/2020. En P. Nieto Rojas (Dir.), *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa* (pp. 121–168)

Arenas Viruez, M. (2021). Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (156), 11–49.

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 229(2), 87–119. Instituto de Estudios Fiscales. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>

Ballester Pastor, M.<sup>a</sup> A. (2025). La transparencia retributiva, la protección de datos y la deconstrucción de los derechos de representación en la STS de 21 de noviembre de 2024. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024* (pp. 460–462). Ediciones Cinca.

Cairós Barreto, D. M. (2024). *El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva*. Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 9(2), 31–57. <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8639>

Comisión Europea. (2020). *La brecha salarial de género en la UE: Hechos y cifras*. [https://ec.europa.eu/info/publications/gender-pay-gap-eu-factsheet\\_es](https://ec.europa.eu/info/publications/gender-pay-gap-eu-factsheet_es)

Comisión Europea. (2023). *Informe sobre igualdad de género en la UE 2023*. [https://ec.europa.eu/info/publications/gender-equality-report-2023\\_es](https://ec.europa.eu/info/publications/gender-equality-report-2023_es)

Comisiones Obreras. (2025). *La brecha salarial de género: Una deuda pendiente con la igualdad*. [https://www.ccoo.es/noticia:717562--La\\_brecha\\_salarial\\_de\\_genero\\_Una\\_deuda\\_pendiente\\_con\\_la\\_Igualdad](https://www.ccoo.es/noticia:717562--La_brecha_salarial_de_genero_Una_deuda_pendiente_con_la_Igualdad)

Consejo General del Poder Judicial. (2024). *Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre*. <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/registro-informacion-salarial-individualizada>

Diario Oficial de la Unión Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

Diario Oficial de la Unión Europea. (2023). *Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

Eurostat. (2024). *Gender pay gap statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Grau Pineda, C. (2025). *Conceptuación técnica de la brecha de género*. En J. L. Monereo Pérez, M. N. Moreno Vida, & J. A. Maldonado Molina (Dir.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 199–221). Ediciones Laborum.

Instituto de las Mujeres. (2021). *Guía para la elaboración de sistemas de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género*. [https://www.inmujeres.gob.es/diseno/assets/pdf/guias/guia\\_valoracion\\_puestos.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/diseno/assets/pdf/guias/guia_valoracion_puestos.pdf)

Instituto de las Mujeres. (2023). *Diagnóstico sobre el cumplimiento de la obligación de registro retributivo y auditoría salarial en empresas españolas*. [añadir URL si la tienes]

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según sexo*. Encuesta de Población Activa, cuarto trimestre de 2023. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893>

Kahale Carrillo, D. (2021). *Los instrumentos de transparencia retributiva entre mujeres y hombres* [PDF]. Documento consultado el 5 de mayo de 2025, a través de la plataforma Aranzadi, Universitat Autònoma de Barcelona.

Llano Sánchez, M. (2024). Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y promoción profesional. En M. L. Molero Marañón & P. Nieto Rojas (Coords.), *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad* (pp. 213–240). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Lousada Arochena, J. F. (2018). *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas y la OIT*. *Documentación Laboral*, (115), 33–51. [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N115/03%20La%20igualdad%20retributiva%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20la%20acci%C3%B3n%20de%20Naciones%20Unidas%20y%20la%20OIT%20\(Lousada%20Arochena\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N115/03%20La%20igualdad%20retributiva%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20la%20acci%C3%B3n%20de%20Naciones%20Unidas%20y%20la%20OIT%20(Lousada%20Arochena).pdf)

Martínez, Á. (2024). *Brecha salarial de género en España*. Cuadernos de Información Económica, (303), noviembre-diciembre. Funcas. <https://www.funcas.es/articulos/brecha-salarial-de-genero-en-espana/>

Ministerio de Igualdad. (2025). *Guía práctica para la igualdad retributiva*. <https://igualdad.gob.es>

Ministerio de Igualdad. (2025). *La brecha salarial existe: que no te confundan*. [https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_La\\_Brecha\\_Salarial\\_Existe\\_Que\\_No\\_Te\\_Confundan.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_La_Brecha_Salarial_Existe_Que_No_Te_Confundan.pdf)

Monereo Pérez, J. L., & López Insua, B. del M. (2025). Mujer y Seguridad Social: Igualdad y brecha de género. En J. L. Monereo Pérez & B. del M. López Insua (Eds.), *La brecha de género en pensiones* (pp. 24–185). Ediciones Laborum.

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>

Nieto Rojas, P. (2021). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (p. 63). Documento consultado a través de la Biblioteca Virtual de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *La transparencia salarial puede contribuir a luchar contra la brecha salarial*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-transparencia-salarial-puede-contribuir-luchar-contra-la-brecha-salarial>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025a). *Ratificaciones del Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración, 1951* (núm. 100). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P1130\\_0\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P1130_0_INSTRUMENT_ID:312245:NO)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025b). *Ratificaciones del Convenio nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958* (núm. 111). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P1130\\_0\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P1130_0_INSTRUMENT_ID:312256:NO)

Rodríguez Cardo, I. A. (2025). Acerca de la transparencia del registro salarial. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024* (pp. 482–485). Ediciones Cinca.

Rojo Torrecilla, E. (2024). *Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres: Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023*. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 9(1), 13–27. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/8638/6579>

Roqueta Buj, R. (2023). La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4(3), 70–92. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8253>

World Economic Forum. (2023). *Cómo la transparencia salarial puede ayudar a reducir la brecha en el mundo laboral*. <https://es.weforum.org/stories/2023/04/como-la-transparencia-salarial-puede-ayudar-a-reducir-la-brecha-en-el-mundo-laboral/>

## 11. Normativa Consultada

Constitución Española (1978).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1951). *Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). *Convenio nº 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1962). *Convenio nº 117 sobre política social*.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (2012), artículo 157.

### **13. Anexos**

#### **Anexo I - Jurisprudencia clave para la igualdad salarial en España**

Como ya se ha visto en los apartados anteriores, el desarrollo del principio de igualdad retributiva ha sido impulsado tanto por las instituciones internacionales como por las nacionales. En este contexto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un papel decisivo estableciendo precedentes mediante sus resoluciones para la instauración de este derecho en Europa y, también, han servido como base interpretativa para la legislación española.

Una sentencia muy importante para la historia de este ámbito es la STJUE de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75, *Defrenne II*), en la que el Tribunal determinó que el principio de igualdad salarial tiene efecto directo, es decir, que puede ser invocado por particulares ante los tribunales nacionales, incluso sin necesidad de transposición previa. Esta resolución transformó el artículo 119 del Tratado de la CEE (actual artículo 157 TFUE) en una norma exigible judicialmente, y reafirmó que la igualdad retributiva no es un objetivo, sino un derecho jurídicamente vinculante. Esto permitió que casos donde la ley en esta materia no estaba avanzada pudieran defender este derecho ante cualquier tribunal nacional y de la UE.

Junto con la sentencia anterior es especialmente relevante la STJUE de 27 de mayo de 2004 (asunto C-342/01, *Merino Gómez*), en la que se examinó la posible discriminación derivada de una reducción de jornada por cuidado de hijos. El TJUE concluyó que una medida aparentemente neutra puede ser discriminatoria si afecta de forma desproporcionada a las mujeres. Esta sentencia se empieza a hablar de la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la hora de evaluar las condiciones laborales y retributivas.

Por último, cabe añadir del ámbito europeo la sentencia del TJUE de 17 de diciembre de 2001 (C-320/00, *Lawrence*) se estableció otro principio importante: solo se puede hablar de igualdad salarial cuando el empleador o la fuente que establece las condiciones laborales es la misma. Con ello, el TJUE marcó un límite claro en cuanto a qué situaciones pueden compararse para valorar si hay o no discriminación.

Después de observar algunas de las resoluciones más influyentes del TJUE, es necesario analizar también cómo los tribunales españoles, en particular el TC y el TS han dictado resoluciones que han contribuido de manera decisiva a su reconocimiento y aplicación.

Una de las sentencias más relevantes en esta materia es la STC 145/1991, de 1 de julio, que resolvió el recurso de amparo interpuesto por un grupo de trabajadoras del Hospital Provincial de Madrid, clasificadas como Limpiadoras, quienes denunciaban una discriminación salarial frente a los Peones, todos varones, pese a desempeñar las mismas funciones.

El Tribunal Constitucional concluyó que el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Colectivo, aunque formalmente neutro, generaba un impacto negativo sobre las trabajadoras al asignar una remuneración inferior a una categoría feminizada, sin justificación objetiva. Por ello, declaró que se trataba de una discriminación por razón de sexo, reafirmando que el trabajo de igual valor debe ser retribuido de forma igualitaria, independientemente de la denominación de la categoría profesional.

Esta sentencia supuso un hito jurisprudencial en la interpretación del artículo 14 de la Constitución Española, ya que incorporó de forma clara el concepto de discriminación indirecta en el ámbito laboral y salarial, y destacó que las categorías profesionales no pueden utilizarse como instrumento para encubrir desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

Posteriormente, en la STC 41/2006, de 13 de febrero se falló a favor de una trabajadora de una empresa pública que recibía menos complementos salariales que sus compañeros varones, a pesar de desempeñar funciones de valor equivalente. El Tribunal declaró nula esta práctica empresarial por vulnerar el principio de igualdad retributiva, exigiendo que la aplicación de los sistemas de complementos se basara por criterios objetivos, accesibles y verificables. Eduardo Rojo Torrecilla (2024) determina que esta resolución es una clara evidencia del impacto negativo que puede llegar a tener la opacidad en los complementos salariales, ya que puede llegar a provocar desigualdades si no se regula con perspectiva de género.

Por otro lado, la STC 3/2007, de 15 de enero, abordó el caso de una trabajadora despedida durante una excedencia por cuidado de hijo. El Tribunal reconoció que las

responsabilidades familiares y la falta de corresponsabilidad son elementos estructurales que agravan la desigualdad laboral y salarial.

También, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014 (Rec. 2191/2013) analizó la diferencia en los complementos personales percibidos por mujeres frente a hombres. Aunque no se trataba de una discriminación directa, el Supremo declaró que, si las diferencias salariales generan efectos desproporcionados por razón de sexo, deben ser corregidas.

También debe destacarse la Sentencia del Tribunal Supremo 502/2023, de 13 de abril, en la que la Sala de lo Social refuerza la exigencia de justificar objetivamente cualquier diferencia salarial entre trabajadores que desarrollan funciones de igual valor. Esta resolución subraya la importancia de aplicar criterios claros y objetivos en los sistemas de valoración de puestos de trabajo y respalda el uso de instrumentos como los registros salariales o las auditorías retributivas para detectar desigualdades indirectas. Se considera así una pieza clave en la consolidación del principio de igualdad retributiva en la jurisprudencia reciente.

Por último, la STS de 24 de enero de 2017 (Rec. 1902/2015) introduce un criterio relevante para proteger a las trabajadoras en situación de embarazo. En este caso, una médica residente vio reducida su retribución al dejar de realizar guardias durante la gestación. El Tribunal entendió que esta reducción podía constituir una forma de discriminación indirecta por razón de sexo y reconoció el derecho de la trabajadora a percibir una media proporcional de los complementos dejados de cobrar. Esta sentencia sienta el denominado “canon de integridad retributiva”, que busca evitar que las circunstancias asociadas a la maternidad repercutan negativamente en las condiciones económicas de las mujeres.

Como podemos observar, las anteriores sentencias consolidan el papel de los tribunales españoles como garantes de la igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico español y sirven de base interpretativa para los mecanismos desarrollados en la normativa vigente, como los registros salariales, auditorías y sistemas de valoración de puestos de trabajo.