

# Igualdad de retribución y transparencia: su proyección en la Directiva UE 2023/970

# Equal pay and transparency: its projection in the EU Directive 2023/970

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR\*

<https://doi.org/10.55617/revmites.75>

## Resumen:

El principio de transparencia, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y, por tanto, detectar si hay o no discriminación, erigiéndose, así, en instrumento de refuerzo imprescindible para garantizar la igualdad en el trabajo y, en consecuencia, lograr mayor justicia social.

*La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de mecanismos de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento* regula cuáles son los instrumentos de los que se sirve ese principio de transparencia con la finalidad de evitar y, en su caso, corregir, situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Desgranar lo que implica esa transparencia, previo recorrido por la regulación de la igualdad retributiva en el ámbito internacional y de la Unión Europea, y analizar los instrumentos de esa transparencia que recoge esta Directiva es el objeto de este estudio.

**Palabras clave:** Igualdad salarial; transparencia; registro salarial; auditoría retributiva.

## Abstract:

The principle of transparency, applied to the different aspects that determine the remuneration of workers and its different elements, makes it possible to obtain sufficient and significant information on the value attributed to such remuneration and, therefore, to detect whether or not there is discrimination, thus establishing itself as an essential reinforcement instrument to guarantee equality at work and, consequently, to achieve greater social justice.

*Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value for men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*

\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Zaragoza. Grupo de Investigación del Gobierno de Aragón S18\_23R Derecho del Trabajo-Universidad de Zaragoza. Miembro de IEDIS-Unizar. [ipedrosa@unizar.es](mailto:ipedrosa@unizar.es).

regulates the instruments used by this principle of transparency in order to prevent and, where appropriate, correct situations of discrimination between women and men in the area of pay.

The purpose of this study is to examine the implications of this transparency, following a review of the regulation of equal pay at international and EU level, and to analyse the instruments of this transparency included in this Directive.

**Keywords:** Pay equal; transparency; pay register; pay audit.

## 1. LA REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

### 1.1. La regulación en la OIT

El derecho a la igualdad retributiva ha sido un derecho reconocido internacionalmente desde la propia *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo* aprobada el 28 de junio de 1919<sup>1</sup>, cuyo Preámbulo considera urgente reconocer el principio de salario igual por un trabajo de igual valor para el logro, junto a otros derechos, de unas condiciones de trabajo más justas que eviten miseria y privaciones.

El *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*<sup>2</sup> define “remuneración” como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (art. 1.). Ofrece, así, una definición amplia de la misma considerando todos los elementos adicionales al sueldo ordinario, básico o mínimo como parte de la remuneración para los objetivos del Convenio.

Su art. 1.b. indica que la “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” implica unas tasas de remunera-

ción fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Se ha de emplear, así, como refleja el artículo 3, alguna forma objetiva de evaluación de los empleos en función del trabajo que ha de efectuarse<sup>3</sup>.

La *Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 90)*<sup>4</sup> conviene en la necesidad de inculcar en la opinión pública las razones por las que se debería aplicar el principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (párr.7). Propone que, si no es posible aplicar de forma inmediata esa igualdad, se debe tender a ella de manera progresiva empleando medidas como la reducción de las diferencias entre las tasas de remuneración para la mano de obra masculina y la femenina y la concesión de iguales aumentos para los trabajadores de ambos sexos que efectúen un trabajo por igual valor. En el párrafo 6 de la Recomendación se proponen medidas para elevar el rendimiento de las trabajadoras y de esta manera poder hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración. Estas medidas están relacionadas con la igualdad en materia de orientación profesional, formación y colocación y con servicios destinados a ayudar a mujeres con cargas familiares financiando dichos servicios con fondos públicos generales, del seguro social o con fondos de las propias empresas. En definitiva, con una política ge-

<sup>1</sup> Disponible con las sucesivas enmiendas realizadas a la misma en BOE de 21 de septiembre de 1982.

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_Code:C100)

<sup>3</sup> Vid. OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 72ª reunión, 1986: *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951*, pp 12-15 en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/096631986-72-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/096631986-72-4B).pdf)

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R090](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090)

neral sobre igualdad de género, fundamental para promover la igualdad de remuneración, como así dejó claro la propia OIT con otros convenios como el de Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm 111) que, junto con el de Igualdad de remuneración tratado, fueron elevados al rango de convenios fundamentales por la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)*, en su versión enmendada en 2022<sup>5</sup>, a la par que reconoce la “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” como principio fundamental. En esta línea, la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)* afirma que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Tal y como señaló el informe *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*<sup>6</sup>, con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111ª reunión, 2023, las medidas encaminadas a promover la igualdad de género también deben combatir la discriminación en las condiciones de trabajo, en particular respecto a la remuneración, la seguridad social y las condiciones para la terminación de la relación de trabajo. La disparidad salarial entre hombres y mujeres está vinculada a muchos factores, como la segregación profesional de género y las diferencias en las carreras profesionales de los hombres y las mujeres como consecuencia de la dificultad de conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares<sup>7</sup>. Al respecto, la Comisión recuerda que la aplicación efectiva

del Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, es fundamental para garantizar que las mujeres tengan acceso a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Ello implica llevar a cabo procesos de evaluación objetiva de los puestos de trabajo para garantizar que el valor del trabajo sea retribuido sin discriminación de género.

## 1.2. La acción de la ONU

El artículo 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* establece que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, derecho introducido gracias al trabajo de Evdokia Uralova, como relatora de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ante la Comisión de Derechos Humanos en 1947. A su vez este artículo regula una remuneración equitativa que será completada, en su caso, por cualesquiera otros medios de protección social, y a unas condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo.

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966) reconoce el derecho de toda persona a “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (art. 7) .

Por otro lado, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* de 1979<sup>8</sup> declara en su artículo 11 que los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular y, entre otros, el derecho a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, el derecho a elegir libremente

<sup>5</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

<sup>6</sup> OIT.: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo CT111/III (B) 2023*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_881014.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_881014.pdf)

<sup>7</sup> Para entender los distintos condicionantes de la brecha salarial de género y saber cuando se está ante un caso de discriminación retributiva *vid. MARTÍNEZ MORENO, C.: Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla*, Bomarzo, Albacete, 2019. También, SAEZ LARA, C.: ¿Es posible eliminar la brecha de género?, en AA. VV., SAEZ LARA, C (Coord): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, 2016, pp. 93-120.

<sup>8</sup> BOE de 21-03-1984

te profesión y empleo, el derecho al ascenso a la estabilidad en el empleo, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y, en relación con el objeto de este estudio, la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Además, bajo el paraguas de esta última Convención, se han realizado conferencias mundiales quinquenales<sup>9</sup>, entre las que destaca la IV (Beijing, 1995)<sup>10</sup> al suponer el reconocimiento del principio de transversalidad de la dimensión de género que se convertirá en el fundamento de la acción posterior de las Naciones Unidas y de la OIT. La Plataforma para la Acción que acompaña a la Declaración es un programa para el empoderamiento de las mujeres, donde hay también compromisos dirigidos a solventar la desigualdad retributiva. Así, el reconocimiento de la negociación colectiva como instrumento relevante para eliminar las desigualdades en la remuneración de las mujeres y mejorar las condiciones de trabajo; o la necesidad de que se incrementen los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género<sup>11</sup>.

Para terminar con los instrumentos de la ONU con mención a la igualdad retributiva

<sup>9</sup> Como recuerda LOUSADA AROCHENA, J. F.: "La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo", *Documentación Laboral* N 115, (2018) Vol II, p. 37.

<sup>10</sup> [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA\\_S\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf). Las distintas revisiones post-Beijing (+5, +10, +15 +20) localizables a través de <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

<sup>11</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F.: "La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción..." *cit.*, p. 37 y nota 7.

hay que señalar que ésta forma parte de la meta 5 del objetivo 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible<sup>12</sup>. Ese objetivo es el de "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" y su meta 5, la de "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor". Objetivo y meta que deben unirse con el 5, "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas"<sup>13</sup>.

## 2. IGUALDAD SALARIAL POR TRABAJO DE IGUAL VALOR EN LA UNIÓN EUROPEA

En el ámbito europeo, el *Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957 (TCEE) estableció la obligación de que cada Estado miembro garantizara y mantuviera la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119 –actualmente 157 de la versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>14</sup>, con el término "trabajadoras" frente a "trabajadores femeninos" y con el añadido "o para un trabajo de igual valor" incorporado con el Tratado de Ámsterdam<sup>15</sup>). Por retribución entendió, además

<sup>12</sup> Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (A/RES/70/1) <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/aprobacion-agenda2030.pdf>

<sup>13</sup> Sobre la importancia de alinearse con los ODS y sus metas junto con otros retos de la igualdad retributiva. *Vid.* AGUILAR MARTIN, C. "La igualdad salarial ¿Brecha o Reto? teniendo en cuenta los nuevos instrumentos de transparencia retributiva" en AA.VV.; PÉREZ CALLE, D; TRINCADO AZNAR, E; GALLEGO ABAROA, E.: *Economía, empresa y justicia. Nuevos retos para el futuro*, Madrid, Dykinson 2021, pp. 1601-1626.

<sup>14</sup> Firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2008. Su versión más actualizada en: DOUE C 202 de 7-06-2016.

<sup>15</sup> Art. 141, modificando el art. 119 del TCEE, DOUE C 340, de 10-11-1997.

del salario base o mínimo, cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la empresa a los trabajadores por razón de la propia relación laboral. Para que no haya discriminación la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada debe fijarse sobre la base de una misma unidad de medida y, por otro lado, la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo debe ser igual para un mismo puesto de trabajo. El hecho de que los términos “igualdad” y “remuneración” quedaran circunscritos “al mismo trabajo” entorpeció el desarrollo inicial de la política de la Unión Europea en esta materia<sup>16</sup>.

Posteriormente, la *Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*, extiende esa igualdad a trabajo de igual valor, constituyéndose así, como elemento esencial del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La *Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación* unifica las diversas Directivas anteriores relacionadas con la materia. Esto es, la de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo; la de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes especiales de Seguridad Social; la de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras; y la de

la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.

Sobre la base de que el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo de la Unión, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, adopta disposiciones complementarias para su aplicación.

En este sentido, además de recoger las definiciones concretadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de conceptos como discriminación directa, indirecta o acoso, ejemplificar situaciones que sí que se considerarían discriminatorias, o fomentar el diálogo social y la implicación de la propia Unión, concreta que para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (Considerando 9). Su artículo 4 prohíbe específicamente las discriminaciones tanto directas como indirectas en todos los aspectos y condiciones de remuneración para un mismo trabajo o trabajo al que se le atribuya el mismo valor. En el apartado 2 de ese artículo 4 añade que cuando se utilicen sistemas de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, deberán basarse en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos y establecerse de forma que excluyan las discriminaciones por razón de sexo, al igual que estableció la Directiva 75/117/CE.

Además, establece la necesidad de que los Estados adopten medidas de fomento de igualdad de género como una forma de disminuir la discriminación retributiva afirmando que los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo

<sup>16</sup> Como señaló TORRENTE GARI, S: “El Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea”, en AA.VV, VALLEJO DACOSTA, R. (Coord): *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial*, Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013, p. 51.

una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral. Estas medidas pueden consistir en reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes.

A su vez, hay que tener en cuenta que la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, enmendada y proclamada por segunda vez en diciembre de 2007 y con carácter jurídico vinculante por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, recoge específicamente la prohibición de discriminar por razón de sexo en la retribución.

Por otro lado, hay que señalar que el TJUE ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad retributiva.

Como más relevantes puede citarse la pionera, la sentencia Defrenne II, de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75) en la que el TJUE reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena. También, entre las recientes y especialmente relevante, la sentencia Tesco-Stores de 3 de junio de 2021 (asunto C-624/19). En esta sentencia, el TJUE recordó en primer lugar la sentencia Praxair MRC (asunto C-486/18), en la que la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se extiende también a los convenios colectivos, así como a los contratos particulares destinados a regular la retribución, y su jurisprudencia reiterada que permite a los tribunales apreciar otras diferencias de trato basadas en el sexo con arreglo al procedimiento contencioso. Concluyó que el artículo 157 del TFUE debe interpretarse en

el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un “trabajo de igual valor”.

La Unión Europea sobre la base, también, de los pronunciamientos del Tribunal de Justicia, ha supervisado la correcta transposición de la Directiva 2006/54 y aborda la brecha salarial de género desde varias perspectivas con el objetivo de promover el principio efectivo de igualdad salarial mediante la creación de nueva legislación y el seguimiento de su implementación<sup>17</sup>.

Una acción reforzada en la actualidad con la Comunicación sobre “*Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*”<sup>18</sup>. Tiene como objetivos fundamentales poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política<sup>19</sup>. Afirma que mujeres y hombres en toda su diversidad deben gozar de igualdad de oportunidades para prosperar y ser independientes económicamente, recibir la misma retribución por un trabajo de igual valor, gozar de igualdad de acceso a la financiación y recibir pensiones justas.

Entre los primeros resultados de la acción de la UE sobre la base de esta Estrategia se encuentra la *Directiva (UE) 2023/970 del*

<sup>17</sup> Sobre la acción de la UE por la igualdad salarial vid: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay\\_en#gender-balance-on-corporate-boards](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en#gender-balance-on-corporate-boards)

<sup>18</sup> COM (2020) 152 final de 05-03-2020.

<sup>19</sup> Más información en [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

*Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de mecanismos de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, objeto de estudio de este trabajo.*

### 3. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA COMO GARANTÍA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

#### 3.1. Función y valor

En un contexto laboral globalizado y tecnológico, con desarrollo imparable de la Inteligencia Artificial, y de competitividad sin precedentes donde los embates a los derechos de las personas trabajadoras son cada vez más frecuentes, se hace necesario reforzar la garantía de aplicación efectiva de esos derechos, y el refuerzo elegido por la UE para la igualdad retributiva es la transparencia

El principio de transparencia, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y, por tanto, detectar si hay o no discriminación, erigiéndose, así, en instrumento de refuerzo imprescindible para garantizar la igualdad en el trabajo y, en consecuencia, lograr mayor justicia social. Su valor reside en reducir la “asimetría informativa” que rodea a la retribución, es decir, el hecho de que las empresas dispongan de más información sobre los salarios que las personas trabajadoras de la empresa, hecho que ha sido considerado como uno de los impedimentos para reducir la brecha de género<sup>20</sup>.

Las medidas de transparencia salarial abarcan un conjunto bastante diverso de herramientas<sup>21</sup>, desde la divulgación periódica de las remuneraciones, informes periódicos sobre la brecha salarial de género o las evaluaciones salariales de las empresas. Todas estas medidas están orientadas a posibilitar y facilitar la aplicación de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor mediante un mayor acceso a la información. Las medidas de transparencia salarial tienen como objetivo revelar el sesgo o la discriminación de género en las prácticas salariales, con la idea de que el hecho de revelar tal sesgo o discriminación puede llevar a otras acciones que hagan frente y resuelvan las posibles brechas salariales de género. Las prácticas actuales en materia de legislación sobre transparencia salarial suelen estructurarse en torno a varios enfoques:

- Permitir a los empleados solicitar y acceder a la información sobre los niveles salariales de la empresa.
- Exigir que los empleadores revelen a sus empleados la información sobre el salario individual.
- Exigir que los empleadores revelen el salario de un puesto ofertado a los candidatos, ya sea durante el proceso de entrevista o en las ofertas de trabajo.
- Prohibir a los empleadores solicitar el historial salarial de un empleado o posible empleado.
- Crear un organismo independiente que proporcione a los empleadores una certificación de igualdad salarial si cumplen determinados requisitos en torno a una remuneración neutra desde el punto de vista del género.
- Obligar a las empresas con un determinado umbral de empleados (por ejemplo, 50) a publicar información sobre el

<sup>20</sup> Destacando esa asimetría BENEDÍ LAHUERTA, S.: “EU Transparency legislation to address gender pay inequality: what is on the horizon and its likely impact in Ireland”, *Irish Journal of European Law*, (2022), Vol. 24, p. 162.

<sup>21</sup> Se apuntan en su literalidad los ejemplos dados en OIT. *Legislación sobre transparencia salarial: implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*, Ginebra, 2022, pp 5-6.

género y la remuneración dentro de su organización.

- En las empresas con un umbral mínimo de empleados, realizar auditorías periódicas sobre género y remuneración
- Realizar evaluaciones salariales periódicas en las empresas con la participación de los representantes de los trabajadores.
- Fomentar el debate sobre la igualdad salarial y las auditorías salariales durante la negociación colectiva.

La aplicación de la transparencia tiene argumentos en contra y a favor. Por un lado redundante directamente en una mejora directa de la información disponible en el mercado laboral, por lo que revierte en la capacidad de todos los agentes para fundamentar sus elecciones y tomar decisiones. Además, la transparencia salarial reduce, como ya se ha avanzado, la asimetría de información que, de otro modo, existiría entre los distintos agentes del mercado laboral.

Respecto a las personas trabajadoras, la transparencia salarial les permite tomar mejores decisiones, más informadas, lo que posibilita que la contratación y las negociaciones salariales se realicen en igualdad de condiciones. Además, ayuda a los trabajadores a identificar posibles prácticas salariales discriminatorias y a poner en marcha posibles medidas correctoras, lo que conduciría a una evolución positiva en la eliminación de la brecha salarial de género en las empresas<sup>22</sup>. Se ha afirmado que una mayor transparencia produce un impulso hacia una mayor uniformidad en los salarios que se pagan en cuanto a la objetividad en su definición y esto puede revertir en incentivar un mejor cumplimiento de la prestación de servicios, en su oposición a

unos sistemas de atribución de las retribuciones más discrecional y opaco<sup>23</sup>.

En cuanto a opiniones en contra, el hecho de que las empresas se enfrenten a costes administrativos y de cumplimiento con poco o ningún beneficio directo para ellas lleva a pensar que algunas intenten cumplir incurriendo en el menor gasto posible, lo que supondría, en el mejor de los casos, una información opaca o insuficiente<sup>24</sup>.

Otra de las preocupaciones que suele mencionarse es la confidencialidad de la contratación o el dato salarial como información privada entre un individuo y su empleador. El respeto al derecho a la intimidad implica que no pueda facilitarse abiertamente la información salarial completa. Para hacer frente a este problema, algunos países exigen a las empresas que proporcionen cifras salariales agregadas o promedios dentro de una categoría profesional determinada, o bien que anonimicen la información proporcionada. Sin embargo, si hay muy pocos individuos en una categoría profesional o pocas personas que realicen un conjunto concreto de tareas identificadas, incluso el dato de un promedio puede revelar información individual y privada<sup>25</sup>.

Se ha señalado también que podría implicar una negociación salarial más agresiva con los empleados, dado que el salario de un trabajador puede afectar a las negociaciones con muchos otros trabajadores<sup>26</sup>. O que la transparencia salarial podría desmotivar y empeorar la relación entre compañeros de trabajo,

<sup>23</sup> CABEZA PEREIRO, J.: "Transparencia retributiva para la igualdad de trato entre mujeres y hombres: entre el soft law y el hard law de la UE", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, N. 151 (2021), p. 58.

<sup>24</sup> OIT. *Legislación sobre transparencia salarial: implicaciones...cit.* p. 7.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> CULLEN, ZOE B., y BOBAK PAKZAD-HURSON, "Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market: Extended Abstract", en *ACM EC'19: Proceedings of the 2019 ACM Conference on Economics and Computation*, 2019 citado en OIT. *Legislación sobre transparencia salarial: implicaciones...cit.* p. 8.

<sup>22</sup> OIT. *Legislación sobre transparencia salarial: implicaciones...cit.* pp 6-7.

ya que los trabajadores pueden desanimarse al saber que otros ganan más que ellos, incluso cuando las razones de la diferencia salarial son legítimas<sup>27</sup>

### 3.2. Su reclamo en la Unión Europea

La Directiva (UE) 2023/1970 regula cuáles son los instrumentos de los que se sirve ese principio de transparencia con la finalidad de evitar y, en su caso, corregir situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. En esa discriminación se incluye también la interseccional (Considerando 25 y art. 3.2.e), es decir situaciones en las que los diversos factores de discriminación operan e interactúan simultáneamente de tal manera que las consecuencias resultantes son inseparables y sólo pueden valorarse en su conjunto, dando lugar a una forma de discriminación con características propias y que no puede reducirse a la simple suma de los efectos resultantes de los factores individuales implicados<sup>28</sup>. Hay que destacar la mención que la Directiva hace al problema de aplicación que pueden tener las microempresas, pequeñas y medianas empresas para aplicar las distintas medidas que establece pidiendo a los Estados que en su transposición consideren a este colectivo empresarial (Considerando 65).

Como la misma señala en su considerando 16 “la falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que

<sup>27</sup> CANALES, B. “Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency”, *Houston Law Review* N. 55 (4) (2018) (4) pp. 959-987, citado en OIT. *Legislación sobre transparencia salarial: implicaciones...cit.* p. 8.

<sup>28</sup> En palabras de GUAGLIANONE, L: “Las estrategias de la legislación europea para combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres: de la igualdad de retribución a la transparencia salarial”, *Trabajo y Derecho* N.17, (2023), p. 9. Vid también sobre el concepto de esta discriminación interseccional: AGENCIA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA Y CONSEJO DE EUROPA: *Manual de legislación europea contra la discriminación*, 2018, localizable en [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrim\\_law\\_SPA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_SPA.pdf)

la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Se necesitan, por tanto, medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación ejercer su derecho a la igualdad de retribución”. Una apuesta por la transparencia que la Directiva integra con una clara definición de lo que debe entenderse por retribución y por trabajo de igual valor y apostando por medidas para mejorar el cumplimiento y el acceso a la justicia, como se analizará infra.

La necesidad de aplicar mecanismos de transparencia ha sido una preocupación constante de la Unión Europea del que ha dejado constancia en varias comunicaciones e informes tras las carencias encontradas en la transposición por los Estados de la Directiva 2006/54.

Así, la Comunicación *Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres*<sup>29</sup> concluyó que las mujeres seguían viéndose afectadas por la discriminación salarial por razón de género y las desigualdades en el mercado laboral. Señala que la legislación comunitaria ha demostrado su eficacia para eliminar las discriminaciones directas, cuando una mujer recibe una retribución inferior a la de un trabajador masculino por un mismo trabajo pero que ha resultado menos eficaz para garantizar una retribución igual para un trabajo de igual valor cuando dos funciones equivalentes se valoran de forma diferente<sup>30</sup> y se ejercen una mayoritariamente por mujeres y otra por hombres. Y no sólo porque las posibles víctimas probablemente no son conscientes de ello, sino también porque resulta más difícil

<sup>29</sup> COM (2007) 424 final, de 18-07-2007.

<sup>30</sup> Avanzaba, así, la problemática de la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

para las mismas lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración al tener que demostrar los hechos que dan lugar a la presunción de discriminación con el fin de trasladar la carga de la prueba al empleador. Si existe opacidad en el sistema de establecimiento de los salarios y falta de información disponible sobre los niveles salariales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor se contribuye a esas dificultades.

Por su parte, el Parlamento Europeo adoptó dos Resoluciones, una en 2008<sup>31</sup> y otra en 2012<sup>32</sup> con recomendaciones destinadas a la Comisión para la aplicación del principio de la igualdad de retribución.

En relación con la transparencia, la de 2008 puso el foco en la necesidad de convertir en obligatorias las auditorías periódicas en materia de retribución y la publicación de sus resultados dentro de las empresas (por ejemplo, señala, en las empresas con un mínimo de veinte empleados) Esta misma obligación debe aplicarse, a su vez, a la información sobre las remuneraciones que se añaden a la retribución. Además, señala que las empresas deberían facilitar a los empleados y a sus representantes los resultados en forma de estadísticas salariales desglosadas por género. Los datos deberían recopilarse a escala sectorial y nacional en cada uno de los Estados miembros.

La de 2012 focaliza también en estos dos puntos si bien menciona que para ello hay que tener en cuenta la protección de datos personales. Además, plantea la exigencia de

políticas de transparencia en relación con la composición y las estructuras salariales, incluidas las pagas extraordinarias, las bonificaciones y otras ventajas que forman parte de la remuneración. Por otro lado, manifiesta que cuando las estadísticas salariales muestran diferencias de grupo o individuales en los salarios por motivos de género, las empresas deben analizar estas diferencias y actuar para eliminarlas.

En 2013, *el Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*<sup>33</sup> indica que la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica puede verse dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de “trabajo de igual valor”, y por los obstáculos procedimentales. Entre estos obstáculos figura el de que los empleados suelen tener un acceso limitado a la información necesaria para presentar con éxito una reclamación de igualdad salarial, concretamente a la información sobre la remuneración de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Por su parte, la *Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia*<sup>34</sup> precisa que el valor del trabajo debe evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad,

<sup>31</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012(INI)) (DO C 16 de 22-01-2010).

<sup>32</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2011/2285(INI)).

<sup>33</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* COM (2013) 861 final.

<sup>34</sup> DOUE 60, 08/03/2014.

los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión (apartado 10). Por otro lado que los Estados miembros deben alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a adoptar medidas de transparencia retributiva tales como: derecho de las personas empleadas a obtener información sobre los niveles salariales; información sobre el salario, esto es, registro salarial<sup>35</sup>; o auditorías que deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género. Estas auditorías deberán ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores y de los interlocutores sociales, a petición de estos. (apartados 2 a 5). Propone, a su vez, sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas (art. 11 y 12). En el apartado 13 señala que los Estados miembros deberán velar por que las competencias y mandatos de sus organismos nacionales de fomento de la igualdad cubran cuestiones relacionadas con la discriminación salarial por razón de género, y en particular las obligaciones de transparencia. Y en el apartado 14 los conmina a facilitar la tutela judicial reduciendo

las barreras procedimentales. Sus recomendaciones las dirige, también, a los interlocutores sociales (apartado 19)<sup>36</sup>.

A la par que se aprobaba la *Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, la Comisión Europea publicaba un informe de evaluación de aplicación de las disposiciones pertinentes de la *Directiva 2006/54/CE* en los distintos países de la Unión<sup>37</sup>. Como la propia *Directiva UE 2023/970* señala (Considerando 11), este informe constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecido por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de “trabajo de igual valor” y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. Los trabajadores carecen de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen y, en particular, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El informe constató que una mayor transparencia permitiría revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizacio-

<sup>35</sup> En España, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* introdujo en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores la obligación de registro salarial, posteriormente concretada con el *RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, adelantándose así a la esperada Directiva objeto de análisis en este estudio. En empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas de un sexo sea superior a las del otro en un veinticinco por ciento o más la empresa deberá justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3 del ET y art.6 RD 902/2020). *Vid.*, sobre esta justificación SAEZ LARA, C.: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, en *Revista Derecho Social y Empresa* N. 12, (2020), pp 15-25. Una visión crítica del RDL 6/2019 puede leerse también en MIÑARRO YANINI, M.: “El nuevo impulso normativo contra la brecha retributiva entre sexos”, *Revista Galega de Dereito Social*, N.8, (2019), pp. 129-166.

<sup>36</sup> Como recuerda SAEZ LARA, C, tras esa Recomendación, en España se puso a disposición de las empresas una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género como instrumento para orientarles a la hora de introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudarles a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización. Las acciones propuestas en la Recomendación llevaron también posteriormente a modificar nuestra legislación para la lucha contra la discriminación salarial y la lucha por la disminución de la brecha salarial de género con las normas citadas supra. SAEZ LARA, C.: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019...”, *cit.* p. 9. Sobre la base, también, de esta Recomendación, se elaboró un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que ha llevado a la *Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre por el que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

<sup>37</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on “equal pay for equal work or work of equal value*, SWD (2020) 51 final 05/03/2020.

nes. También permitiría a los trabajadores, los empleadores y los interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

En este empoderamiento imprescindible de la transparencia debe mencionarse, a su vez, la *Directiva (UE) 2019/1152 de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*<sup>38</sup>. En relación a la información sobre los salarios su artículo 4 recoge la obligación de proporcionar información sobre la retribución de base inicial y cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, su periodicidad y su forma de pago (apartado k). También la remuneración de las horas extras (apartado l). Por otro lado, las personas trabajadoras enviadas a otro Estado miembro o a un tercer país tienen derecho a conocer la divisa para el pago de la retribución, las prestaciones en metálico o en especie ligadas a las tareas asignadas y la remuneración a la que tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida, así como, de haberlos, todo complemento específico por desplazamiento. Su finalidad e intencionalidad es diferente a la del logro de la igualdad retributiva, pero complementa, sin duda, las disposiciones que se recogen en la Directiva sobre transparencia retributiva.

Como cierre de este apartado, antes de pasar al estudio concreto de la Directiva 2023/970 como continente de toda esta amalgama de reflexiones y propuestas que desde la Unión Europea se han ido realizando para avanzar hacia una efectiva igualdad retributiva, hay que señalar que la *Estrategia para la igualdad de género 2020-2025* hace una llamada de atención sobre los riesgos discriminatorios de la Inteligencia Artificial. Destacando su valor clave en el progreso económico y para aportar soluciones a muchos retos sociales afirma que las mujeres deben formar parte de su desarro-

llo en calidad de investigadoras, programadoras y usuarias. No obstante, si los algoritmos no son suficientemente transparentes y robustos, existe el riesgo de que se reproduzcan, amplifiquen o alimenten sesgos de género de los que los programadores no sean conscientes o que son el resultado de una selección de datos específica. Aunque no conecta directamente algoritmo con retribución sí que sienta las bases para exigir transparencia a los algoritmos retributivos<sup>39</sup> teniendo en cuenta, además, que el todavía *Propuesta de Reglamento Europeo sobre Inteligencia Artificial*<sup>40</sup> quiere garantizar que los sistemas de IA utilizados en la UE sean seguros, transparentes, trazables, no discriminatorios, respetuosos con el medio ambiente y supervisados por personas, en lugar de por mecanismos de automatización, en aras de evitar resultados perjudiciales.

#### 4. LA DIRECTIVA (UE) 2023/970

Como se ha señalado supra, la *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de mecanismos de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento* regula cuáles son los instrumentos de los que se sirve ese principio de transparencia con la finalidad de evitar y, en su caso, corregir situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Tras las diversas carencias detectadas en la aplicación

<sup>39</sup> Tal y como señala OLARTE ENCABO, S.: "Algoritmos retributivos y no discriminación salarial de las mujeres", en AA.VV. RIVAS VALLEJO, P- (Dir.). *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Cizur Menor (Navarra), 2022, p. 238. El capítulo en general es un análisis en profundidad de la problemática del algoritmo retributivo en el contexto de un marco jurídico insuficiente (pp. 233-271).

<sup>40</sup> COMISIÓN EUROPEA: Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM 2021 206 final de 21-04-2021).

<sup>38</sup> DOUE-L 186, de 11-07-2019.

de la Directiva 2006/54, el reclamo de mayor transparencia por parte del Parlamento y la Comisión, y la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Directiva refuerza el marco jurídico para la efectividad de la igualdad retributiva concretando conceptos e introduciendo medidas dirigidas tanto a las personas trabajadoras, que ejercen su derecho a la información para clarificar los conceptos de su retribución y comprobar que esta no es discriminatoria, como aquéllas que podemos considerar de carácter colectivo, como la evaluación de puestos con criterios neutros con respecto al género, la publicación de información sobre brecha retributiva que deben ofrecer las empresas a las personas trabajadoras, o realización de evaluaciones salariales conjuntas. Estas medidas colectivas tienen una influencia significativa en la reducción de la brecha salarial de género<sup>41</sup>.

Como el derecho de información implica el tratamiento de datos personales, la Directiva establece en su artículo 12 el respeto por las disposiciones del *Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la circulación de esos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE*<sup>42</sup>.

#### 4.1. Ámbito de aplicación

En relación con el ámbito de aplicación, esta Directiva va dirigida a tres colectivos (art. 2): al empresarial sea éste público o privado; a todas las trabajadoras y trabajadores con un contrato de trabajo o una relación considerada laboral conforme a los convenios colectivos, prácticas vigentes en cada Estado miembro y teniendo en cuenta la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión

Europea; y, también, a las personas solicitantes de empleo. Estas últimas tienen derecho, conforme al artículo 5, a conocer la retribución inicial o la banda retributiva inicial –esto es, el tramo salarial en el que estarían incursas según el nivel de puesto al que fueran a ser adscritas– basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género. A su vez, también tienen derecho a conocer las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto y, además, no podrán ser preguntadas sobre su historial retributivo anterior u actual.

Ese derecho a conocer se concreta en un derecho a “recibir”, término literal que utiliza el apartado 1 del artículo 5, esto es, en una obligación del empresario de facilitar esa información en plazo y forma que puedan garantizar una negociación informada y transparente. Una forma de facilitarla es en el propio anuncio de la vacante (art. 5.1 in fine).

El considerando 18 especifica qué trabajadores con contrato de trabajo o relación considerada laboral entrarían dentro de ese ámbito de aplicación. Así, incluye a los trabajadores a tiempo parcial, los temporales, los puestos a disposición a través del mecanismo de las Empresas de Trabajo Temporal, los trabajadores en puestos directivos, aquéllos que trabajan como empleados de hogar, los trabajadores a demanda, los intermitentes (fijos discontinuos en el ordenamiento jurídico español), los trabajadores retribuidos mediante vales, los de plataformas digitales, los que tienen empleos protegidos (en mi opinión, el término se refiere tanto a razones de seguridad de las personas como a razones de seguridad y salud en el trabajo), los trabajadores en prácticas y los aprendices. Además, añade que la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña y no por la descripción de la relación ofrecida por las partes.

A pesar de que el término relación laboral es, a estos efectos, un concepto amplio, podría plantearse la duda de si, en la transposición de esta Directiva, el ordenamiento jurídico es-

<sup>41</sup> Un análisis exhaustivo y riguroso de estas medidas, si bien sobre la base de la Propuesta de Directiva en BENEDI LAHUERTA, S.: “EU Transparency legislation to address gender pay inequality: what is on the horizon and its likely impact in Ireland...”*cit.*, pp. 161-188.

<sup>42</sup> DO L 119, de 04/05/2016.

pañol podría justificar alguna excepción con alguna relación laboral especial, como la de Alta Dirección que no es de aplicación a todo el personal directivo, sino exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que “ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”<sup>43</sup>. En el ordenamiento jurídico español planteará problema, a su vez, la retribución de la trabajadora o trabajador autónomo dependiente, TRADE, pues, a efectos de esta norma europea, no entrarán en su ámbito de aplicación, quedando desprotegidos en el objetivo de la misma.

## 4.2. Sobre el concepto de retribución y sus indicadores

Conforme al artículo 3.1.a) se entiende por retribución “el salario o sueldo base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

Mantiene así la definición dada por la Directiva 2006/54 especificando, no obstante, en su considerando 21, que este concepto comprende “los componentes complementarios o variables de la retribución” tales como primas, compensación por horas extras, el complemento de transporte, las dietas de alojamiento y manutención, el plus de formación, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por

enfermedad, las prestaciones reglamentarias (entendiendo que se refiere el resto de prestaciones de Seguridad Social) y las pensiones de empleo. La prohibición de discriminación y las herramientas de transparencia se proyectan, así, en el salario con sus pagas extraordinarias y complementos, las percepciones extrasalariales, las indemnizaciones por despido y las prestaciones de Seguridad Social.

Además, la Directiva objeto de estudio introduce el concepto de varios indicadores que deben utilizar las empresas para informar, a solicitud de los trabajadores, sobre nivel retributivo individual y medio (art. 7); para informar en general sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores (art. 9) o para realizar la evaluación retributiva conjunta en cooperación con los representantes de los trabajadores (art. 10).

Estos indicadores son: el nivel retributivo (la retribución bruta anual y la retribución bruta por hora correspondiente –art.3.1.b); la brecha retributiva de género (diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y los de los hombres que trabajan para una empresa, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino –art.3.1.c); nivel retributivo mediano (el nivel retributivo en el que la mitad de las personas trabajadoras de una empresa gana más y la otra mitad gana menos 3.1.d.); brecha retributiva de género mediana (la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como porcentaje del nivel retributivo mediano de los trabajadores de género masculino 3.1.e.); y cuartil de la banda retributiva (cada uno de los cuatro grupos iguales de trabajadores en los que se estos dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto 3.1.f.)

La mediana, es una medida estadística de localización que nos permite obtener el valor estadístico que deja por encima y por debajo de sí el 50% de los datos retributivos, en este

<sup>43</sup> Art. 1.2. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE 192, de 12/08/1985). Sobre el concepto de trabajador en la UE, vid, entre las más recientes: MARTÍNEZ MORENO, C.: “Sobre la posibilidad de un concepto común y expansivo de trabajador en el derecho de la Unión Europea: a propósito de la laboralización de los administradores y consejeros”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, REJLSS, N.6 (2023) pp. 63-88.

caso de mujeres y hombres<sup>44</sup>. A efectos retributivos es mucho más representativa que la media porque evita que valores extremos nos den una cifra que no se corresponde con la realidad de la situación.

### 4.3. Trabajos de igual valor

Como se ha explicado supra, uno de los factores determinantes en el logro de un derecho efectivo a la igualdad de retribución es conseguir que las trabajadoras y trabajadores tengan la misma retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La Directiva 2006/54 concreta que para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (Considerando 9).

La Directiva 2023/970 define el trabajo de igual valor como aquél que se considera como tal con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4. Este artículo establece que el valor del trabajo debe evaluarse y compararse con criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Las empresas junto con la representación de los trabajadores serán las que deberán ponderar cada uno de los cuatro factores en función de la pertinencia de los mismos para el empleo o puesto específico de que se trate, lo que da un papel protagonista a la negociación colectiva que la propia Di-

rectiva fomenta en su artículo 13<sup>45</sup>. También podrán tener en cuenta criterios adicionales, cuando sean pertinentes y estén justificados.

Los Estados miembros, en consulta con los organismos de fomento de la igualdad<sup>46</sup>, son los responsables de facilitar herramientas o metodologías analíticas para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo conforme a los criterios dados (art. 4.2). Además, estos instrumentos permitirán tanto a empresas como a interlocutores sociales establecer y utilizar fácilmente sistemas de evaluación y clasificación neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de sexo (art. 4.2 in fine).

Como señala el considerando 28, la determinación de un referente de comparación válido es un parámetro importante para determinar si un trabajo puede considerarse de

<sup>45</sup> El artículo 13, dedicado al diálogo social reza lo siguiente: "Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales, y de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, los Estados miembros tomarán las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales a través del diálogo sobre los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva, si procede, cuando así lo soliciten.

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y tomando en consideración las diversidad de prácticas nacionales, los Estados Miembros adoptarán las medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo".

<sup>46</sup> El artículo 3.1.1 define "organismo de fomento de igualdad" por referencia al artículo 20 de la Directiva 2006/54 en el que se establece que cada Estado miembro designará organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo. Entre sus competencias deben figurar: prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación; realizar estudios independientes sobre la discriminación; publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación; e intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el ya constituido (con esta Directiva todavía no se había constituido) Instituto Europeo de Igualdad de Género.

<sup>44</sup> "La mediana, también denominada cuartil 2 (Q2) o percentil 50 (P50) es una medida estadística de localización que nos permite obtener el valor estadístico que deja por encima y por debajo de sí el 50% de los datos retributivos, en este caso de hombre y mujeres" en LÓPEZ PALOMO, J.A.: *Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial: 100 respuestas que debes conocer sobre la aplicación práctica del RD 902/2020*, Madrid, CEF, 2021.

igual valor a otro, pues permite a los trabajadores demostrar que han recibido un trato menos favorable que un referente de distinto sexo que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Si bien, hay situaciones en las que no existe un referente real que permita esa comparación y la Directiva tratada señala que, en estos casos, debe permitirse la utilización de un referente de comparación hipotético. Las personas trabajadoras podrían demostrar que no han recibido el mismo trato que ese referente hipotético de otro sexo. La posibilidad de esa comparación hipotética viene justificada en que despejaría un importante obstáculo para las víctimas potenciales de discriminación retributiva por razón de género, especialmente en los mercados de trabajo donde se observa una fuerte segregación de género y en los que el requisito de encontrar un referente del otro sexo hace prácticamente imposible presentar una reclamación de igualdad retributiva.

La Directiva permite, además, que los trabajadores esgriman otros hechos que permitan presumir una discriminación, como estadísticas u otra información disponible. Esto, señala, en ese mismo considerando 28, “permitiría subsanar más eficazmente las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres en los sectores y profesiones donde impere la segregación por géneros, especialmente en aquellos en los que predominan las mujeres, como el sector asistencial”.

Con ese permiso de comparación hipotético, la Directiva incorpora al acervo de la Unión dos aclaraciones<sup>47</sup> procedentes de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

<sup>47</sup> Apuntado previamente en relación con el Proyecto de Directiva en CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva”, *Revista Derecho Social y Empresa* N. 16 (2022). También BENEDÍ LAHUERTA, S.: “EU Transparency legislation to address gender pay inequality: what is on the horizon and its likely impact in Ireland...”: *cit.*, pp. 175-178.

La primera, que la comparación puede realizarse aunque no se trabaje para la misma empresa siempre que las condiciones retributivas puedan atribuirse a una única fuente que las haya establecido (por ejemplo, disposiciones legales, convenios colectivos en materia de retribución aplicables a varias empresas o condiciones de empleo establecidas de forma centralizada para más de una empresa dentro de una sociedad holding)<sup>48</sup>

La segunda, que puede no limitarse a trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante. Esto es, un antiguo trabajador también puede ser un comparador adecuado, como estableció la sentencia Macarthys<sup>49</sup>.

#### 4.4. La información

Conforme al artículo 6 de la Directiva, los empleadores deben poner a disposición de las personas trabajadoras los criterios que se utilizan para determinar los niveles retributivos y la progresión retributiva. Conforme a su considerando 35, la progresión retributiva se refiere al proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior. Los criterios relacionados con la progresión salarial pueden incluir, entre otros, el rendimiento individual, el desarrollo de competencias y la antigüedad. Al aplicar esa obligación, los Estados miembros deben prestar especial atención a evitar imponer una carga administrativa excesiva a las microempresas y las pequeñas empresas y poder facilitarles modelos predeterminados e, incluso, en su caso, poder eximirles de esa obligación salvo que esa progresión se pida por los trabajadores.

Conforme al artículo 7, todos los trabajadores deben tener derecho a obtener información, si así la solicitan, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos

<sup>48</sup> STJUE Lawrence de 17/09/2002 (asunto C-320/00) y STJUE Allonby de 13/01/2004 (asunto C-256/01).

<sup>49</sup> STJUE Asunto 129/79 de 27/03/1980.

medios, desglosados por sexo, de la categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También deben tener la posibilidad de recibir la información a través de los representantes de los trabajadores o de un organismo de fomento de la igualdad. Los empleadores deben informar anualmente a los trabajadores de dicho derecho, así como de los pasos que han de seguirse para ejercerlo. Los empleadores también pueden optar por facilitar dicha información por iniciativa propia, sin que los trabajadores tengan que solicitarla. No se puede exigir cláusula de confidencialidad al trabajador sobre su propia retribución y hay que señalar, también, que éste tiene derecho a aclarar con respuesta motivada cualquier duda sobre la información dada respecto a esos niveles.

El artículo 8 regula un derecho específico de adaptación del derecho a la información a personas con discapacidad. Se les facilitará dicha información teniendo en cuenta sus discapacidades particulares, en un formato y con una forma de asistencia y apoyo adecuada que garanticen su acceso a la información y la comprensión de esta. Lo anterior podría consistir, por ejemplo, conforme al considerando 37, en proporcionar la información de una forma que sea fácil de entender y que puedan percibir, utilizando un tamaño de letra adecuado, suficiente contraste u otro formato adecuado al tipo de discapacidad. Cuando proceda, será de aplicación la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.

Por su parte, el artículo 9 establece que

Los Estados miembros garantizarán que los empleadores faciliten:

- a) la brecha retributiva de género;
- b) la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;

- c) la brecha retributiva de género mediana;
- d) la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables;
- e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
- f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
- g) la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

Se da un margen temporal para aportar esta información que varía en función del tamaño de la empresa. Su periodicidad también depende del tamaño. Es obligatoria a partir de 100 personas trabajadoras.

Conforme al artículo 12.3. los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de información dé lugar a la difusión, directa o indirecta, de la retribución de un trabajador identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad. Los representantes de los trabajadores o el organismo de fomento de la igualdad asesorarán a los trabajadores acerca de la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la presente Directiva sin revelar los niveles retributivos efectivos de cada uno de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

#### 4.5. La auditoría

Para empresas de más de 100 trabajadores, el artículo 10 exige una auditoría interna (evaluación retributiva en palabras de la Directiva) en cooperación con los representantes

de los trabajadores siempre que concurren las condiciones siguientes:

- a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores;
- b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
- c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

La finalidad de esta auditoría interna es la de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género e incluirá lo siguiente:

- a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;
- b) información sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;
- c) cualquier diferencia en los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores en cada categoría de trabajadores;
- d) las razones, si las hay, de tales diferencias en los niveles retributivos medios, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores y el empleador;

- e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que han recibido alguna mejora de su retribución tras su reincorporación después de un permiso de maternidad o de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, si se produjo tal mejora en la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso;
- f) medidas para resolver las diferencias de retribución, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
- g) una evaluación de la eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.

Para aplicar las medidas tendentes a resolver esas diferencias injustificadas podrá contar con la participación de la Inspección de Trabajo o del organismo de fomento de la igualdad correspondiente, que participen en el proceso. La aplicación de las medidas incluirá un análisis de los sistemas existentes de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género o el establecimiento de tales sistemas, para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.

Si no existiera representación, se elegirá una ad hoc por y entre todos los trabajadores para realizar esa función evaluadora conforme a lo dispuesto en el considerando 43.

#### 4.6. Vías de reparación y cumplimiento efectivo

Existe posibilidad de acudir a mecanismos de conciliación previos a la vía judicial (art. 14). También se establece la posibilidad de procedimientos en nombre o a favor de las personas trabajadoras. Así, el artículo 15 establece que “los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones, organismos de fomento de la igualdad y represen-

tantes de los trabajadores, u otras entidades jurídicas que (...) tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, puedan participar en cualquier procedimiento administrativo o judicial respecto a una presunta infracción de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución”. “Podrán actuar en nombre o en favor de todo trabajador que sea una presunta víctima de la infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución, con la autorización de dicha persona”

El considerando 48 señala que “la interposición de demandas en nombre o en favor de varios trabajadores es una forma de facilitar procedimientos que, de otro modo, no se habrían interpuesto debido a los obstáculos procedimentales y financieros o el temor a la victimización; también facilita los procedimientos cuando los trabajadores se enfrentan a múltiples motivos de discriminación que pueden ser difíciles de desenmarañar. Las demandas colectivas encierran, además, el potencial de destapar la discriminación sistémica y dar visibilidad a la igualdad de retribución y a la igualdad de género en el conjunto de la sociedad. La posibilidad de reparación colectiva puede incentivar el cumplimiento proactivo de las medidas de transparencia retributiva, crear presión entre iguales, aumentar la concienciación de los empleadores y su disposición a actuar de forma preventiva y abordar el carácter sistémico de la discriminación retributiva”. También apunta que los “Estados miembros podrán decidir establecer criterios de cualificación para los representantes de los trabajadores en procedimientos judiciales relativos a demandas por el derecho de igualdad de retribución, a fin de garantizar que dichos representantes estén debidamente cualificado”, exigencia que considero esencial para que esas demandas tengan mayor efectividad.

El artículo 16 insta la indemnización de daños y perjuicios. Se restituirá a la parte que haya sufrido un perjuicio a la situación en la que se habría encontrado si no hubie-

ra sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. La Directiva insta a los Estados miembros a incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora.

El artículo 17 establece la posibilidad de adoptar medidas cautelares proyectadas en ordenar el cese de la infracción y garantías para la aplicación de derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

El artículo 18 se centra en la inversión de la carga de la prueba que debe revertir en la parte demandada<sup>50</sup>. El artículo 19 en facilitar la acreditación de una situación comparable en la realización del mismo trabajo o trabajo de igual valor. El artículo 20 insta a los Estados a velar por el acceso a las pruebas de tal manera que, en los procedimientos correspondientes a una reclamación de igualdad retributiva, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales puedan ordenar a la parte reclamada que exhiba cualquier prueba pertinente que obre en poder de la parte reclamada, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales. Con el artículo 21 la Directiva vela

<sup>50</sup> Como señala el considerando 52, sobre la base de la STJUE Danfoss de 17-10-1987 (asunto C 109-88), cuando exista una política de salarios caracterizada por una falta total de transparencia, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada, sin necesidad de que el trabajador tenga que demostrar la existencia de un caso de discriminación retributiva prima facie. De igual manera, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva, por ejemplo, al rehusar aportar la información solicitada por los trabajadores o al no presentar información sobre la brecha retributiva de género, cuando sea pertinente, salvo cuando el empleador demuestre que dicha infracción fue manifiestamente involuntaria y de carácter menor.

por unos plazos de prescripción relativos a la interposición de demandas en relación con presuntas infracciones de los derechos contemplados en la misma que no hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de esos derechos. En cuanto a las costas procesales, la Directiva pide a los Estados miembros garantía de que en los asuntos en los que la demanda por discriminación retributiva no prospere, los órganos jurisdiccionales nacionales puedan evaluar, de conformidad con el Derecho nacional, si la parte demandante cuya demanda no ha prosperado tenía motivos fundados para interponerla y, en caso afirmativo, si procede eximir a la parte demandante del pago de las costas procesales (art. 22). El artículo 23 exige a los Estados un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, aplicables a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Deberán tener en cuenta cualquier factor agravante o atenuante aplicable a las circunstancias de la infracción como, por ejemplo, la discriminación interseccional. En el artículo 24 se pide a los Estados miembros que adopten medidas para garantizar que, en la ejecución de contratos y concesiones públicas, los operadores económicos cumplan las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución. Por último, como cierre de estas garantías de protección del derecho a la igualdad retributiva, el artículo 25 establece la protección frente a un trato menos favorable afirmando que ni los trabajadores ni sus representantes recibirán un trato menos favorable por haber ejercido sus derechos relativos a la igualdad de retribución o por haber apoyado a otra persona en la defensa de sus derechos.

## 5. NOTA CONCLUSIVA

De todo el recorrido realizado por los antecedentes y por la regulación de la Directiva 2023/970 puede decirse que es una norma con regulación exhaustiva, con pretensión de enmendar todas las carencias de regulación y aplicación del derecho a la igualdad retributiva. Con algunos aspectos a mejorar como la falta de

mención específica a la desigualdad retributiva producida por algoritmos, es lo cierto que detalla con precisión su ámbito de aplicación, el concepto amplio de retribución, cómo se deben valorar los trabajos para considerarse de igual valor, la información y auditoría como instrumentos clave de transparencia, y la tutela del derecho a la igualdad retributiva. Habrá que estar a la espera y acecho, en su caso, de su trasposición y aplicación por los Estados miembros.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA Y CONSEJO DE EUROPA: *Manual de legislación europea contra la discriminación*, 2018
- AGUILAR MARTIN, C. “La igualdad salarial ¿Brecha o Reto? teniendo en cuenta los nuevos instrumentos de transparencia retributiva” en AA.VV.; PÉREZ CALLE, D; TRINCADO AZNAR, E; GALLEGU ABAROA, E.: *Economía, empresa y justicia. Nuevos retos para el futuro*, Madrid, Dykinson 2021, pp. 1601-1626
- BENEDÍ LAHUERTA, S.: “EU Transparency legislation to address gender pay inequality: what is on the horizon and its likely impact in Ireland”, *Irish Journal of European Law*, (2022), Vol. 24, pp. 161-188
- CABEZA PEREIRO, J.: “Transparencia retributiva para la igualdad de trato entre mujeres y hombres: entre el soft law y el hard law de la UE”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, N. 151 (2021), pp. 57-76
- CANALES, B. “Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency”, *Houston Law Review* N. 55 (4) (2018) (4) pp. 959-987
- CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea: especial referencia a la propuesta de Directiva sobre igualdad retributiva”, *Revista Derecho Social y Empresa* N. 16 (2022), pp. 41-65.
- CULLEN, ZOE B., y BOBAK PAKZAD-HURSON, “Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market: Extended Abstract”, en *ACM EC'19: Proceedings of the 2019 ACM Conference on Economics and Computation*, 2019
- GUAGLIANONE, L.: “Las estrategias de la legislación europea para combatir las diferencias salariales entre hombres y mujeres: de la igualdad de retribución a la transparencia salarial”, *Trabajo y Derecho* N.17, (2023), pp 1-21 (ejemplar de La Ley Digital Doctrina)

- LÓPEZ PALOMO, J.A.: *Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial: 100 respuestas que debes conocer sobre la aplicación práctica del RD 902/2020*, Madrid, CEF, 2021.
- Lousada Arochena, J.F.: “La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo”, *Documentación Laboral* N 115, (2018) Vol II, pp 33-51.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “Sobre la posibilidad de un concepto común y expansivo de trabajador en el derecho de la Unión Europea: a propósito de la laboralización de los administradores y consejeros”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, REJLSS*, N.6 (2023) pp. 63-88.
- MARTINEZ MORENO, C.: *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- MIÑARRO YANINI, M.: “El nuevo impulso normativo contra la brecha retributiva entre sexos”, *Revista Galega de Dereito Social*, N.8, (2019), pp. 129-166.
- OIT, Conferencia Internacional del Trabajo 72ª reunión, 1986: *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951*.
- OLARTE ENCABO, S.: “Algoritmos retributivos y no discriminación salarial de las mujeres”, en AA.VV. RIVAS VALLEJO, P- (Dir.). *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 233-272
- SAEZ LARA, C.: ¿Es posible eliminar la brecha de género?, en AA.VV., SAEZ LARA, C (Coord): *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, 2016, pp. 93-120.
- SAEZ LARA, C.: “Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación”, en *Revista Derecho Social y Empresa* N. 12, (2020), pp. 3-26
- TORRENTE GARI, S: “El Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea”, en AA.VV, VALLEJO DACOSTA, R. (Coord): *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial*, Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013, pp 27-80