

Transparencia retributiva y negociación colectiva tras la Directiva (UE) 2023/970: una lectura empresarial de cumplimiento y seguridad jurídica

Pay transparency and collective bargaining after Directive (EU) 2023/970: a business-oriented reading of compliance and legal certainty

ÍÑIGO IBÁÑEZ PALMA

Manager del área laboral en PwC Bilbao, España

Resumen:

La Directiva (UE) 2023/970 introduce un cambio de método en la igualdad retributiva: ya no basta con prohibir la discriminación salarial, sino que será necesario poder explicar cómo se fijan las retribuciones y por qué determinadas diferencias son objetivas. Este artículo examina su incidencia en la negociación colectiva española desde una perspectiva empresarial, atenta al cumplimiento normativo, la seguridad jurídica y la viabilidad organizativa. El análisis se sitúa en el marco del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, y sostiene que los convenios colectivos pueden ayudar a ordenar la valoración de puestos, la información salarial, la confidencialidad de los datos y los procedimientos de corrección. La transparencia se concibe como una técnica de prevención y de gobierno de la política retributiva, no como una negación de la diferenciación salarial legítima.

Palabras clave: transparencia retributiva; negociación colectiva; Directiva (UE) 2023/970; valoración de puestos; cumplimiento empresarial.

Abstract:

Directive (EU) 2023/970 introduces a methodological shift in equal pay: it is no longer sufficient to prohibit pay discrimination; instead, it will be necessary to explain how remuneration is determined and why certain differences are objective. This article examines the impact of the Directive on Spanish collective bargaining from a business perspective, with attention to regulatory compliance, legal certainty, and organisational feasibility. The analysis is set within the framework of Article 28 of the Workers' Statute and Royal Decrees 901/2020 and 902/2020, arguing that collective bargaining agreements can help regulate job evaluation, pay information, data confidentiality, and corrective procedures. Transparency is conceived as a technique for prevention and governance of remuneration policies, not as a denial of legitimate pay differentiation.

Keywords: pay transparency; collective bargaining, Directiva (UE) 2023/970 – Directive (EU) 2023/970; job evaluation; corporate compliance.

Correspondencia a: Íñigo Ibáñez Palma

Email: inigo.ibanez.palma@deusto.es – ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9566-3398>

Recibido: 25-06-2026; aceptado: 10-09-2026.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2021 UPV/EHU



2021 CC BY Autor/a o Autores/as y UPV/EHU Press

Laburpena:

2023/970 (EB) Zuzentarauak ordainsari —berdintasunean metodo aldaketa bat sartu du. Jada ez da nahikoa soldata— diskriminazioa debekatzea; hemendik aurrera, beharrezkoa izango da ordainsariak nola finkatzen diren eta ordainsarien arteko zenbait diferentzia zergatik objektiboak diren azaltzea. Artikulu honen helburua aldaketa honek, enpresaren ikuspegitik, Espainiako negoziazio kolektiboan duen eragina aztertzea da, araudiaren betetzeari, segurtasun juridikoari eta antolaketa —bideragarritasunari erreparatuz. Analisia Langileen Estatutuaren 28. artikuluan eta 901/2020 eta 902/2020 Errege— Dekretuetan oinarritzen da, eta Hitzarmen Kolektiboek lanpostuen balorazioan, ordainsariei buruzko informazioan, datuen konfidentzialtasunean eta zuzentze-prozeduretan lagundu dezaketela defendatzen du. Izan ere, ordainsari-gardentasuna ordainsari-politikaren prebentzio eta gobernu teknika gisa ulertzen da, ez soldata-bereizketa legitimoa ukatzeko teknika gisa.

Hitz gakoak: ordainsari-gardentasuna; negoziazio kolektiboa, (UE) 2023/970 Zuzentzaria; lanpostuen balorazioa, enpresen arau-betetzea.

1. Introducción

1.1 La igualdad de género como prioridad estratégica en el Derecho del Trabajo europeo

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres forma parte del núcleo histórico del Derecho social europeo, aunque su aplicación práctica ha resultado, y resulta, más compleja que su simple positivación en la norma. Ya en el artículo 119 del Tratado de Roma —hoy artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea—, el principio de igual retribución ha convivido con sistemas salariales opacos, clasificaciones profesionales heredadas y decisiones empresariales difíciles de reconstruir a posteriori. En este sentido la Directiva (UE) 2023/970 interviene precisamente en ese punto: no sustituye la decisión empresarial, pero exige que pueda ser explicada con criterios objetivos, neutros y documentados con el objeto de cercenar esta histórica discriminación.

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea (2020) y la Recomendación 2014/124/UE sobre transparencia salarial anticiparon este desplazamiento del debate. La igualdad ya no simplemente se va a concebir como una simple prohibición de trato desigual, sino como una obligación de hacer visible el modo en que se distribuye el salario. Este desplazamiento conecta con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, pero también con la que debe ser a ojos de este auto la preocupación más relevante: sin información suficiente, la igualdad retributiva puede quedar en manos de intuiciones, sospechas o litigios de difícil prueba.

Este trabajo examina las implicaciones de la Directiva (UE) 2023/970 para la negociación colectiva española desde una óptica de Derecho del Trabajo y de gestión empresarial del cumplimiento. La hipótesis de partida es sencilla: una transposición técnicamente cuidada puede convertir la transparencia retributiva en un mecanismo útil para ordenar la política salarial, prevenir conflictos e incluso, en algunos casos, acreditar diferencias legítimas, sin eliminar la flexibilidad necesaria para reconocer

responsabilidad, especialización, desempeño o necesidades organizativas, ya que la diferenciación salarial no necesariamente ha de estar prescrita si resulta objetivable y no discriminatoria.

1.2. La Directiva 2023/970 como catalizador de políticas públicas

La Directiva (UE) 2023/970 introduce la pieza que faltaba en el régimen europeo de igualdad retributiva: un procedimiento para producir, contrastar y utilizar información salarial. Sus elementos principales —información previa a la contratación, derecho de información durante la relación laboral, informes periódicos, evaluación retributiva conjunta, inversión de la carga de la prueba y sanciones efectivas— estas herramientas para mucho pueden leerse como cargas adicionales que se han impuesto al empresario. Sin embargo, para la empresa que resulte capaz de anticiparlos, pueden resultar una herramienta que la permita ordenar datos, criterios y responsabilidades internas antes de que surja el conflicto (Fuentes Rodríguez, 2023; Roqueta Buj, 2023). Como señala Rojo Torrecilla (2024, p. 18), «La transparencia retributiva permite al personal detectar y demostrar posibles discriminaciones por razón de sexo. También revela la existencia de sesgos de género en los sistemas retributivos y de clasificación profesional que conducen a una valoración desigual y discriminatoria del trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres».

La ambición de la norma es la de proyectarse sobre todo lo circundante a la propia relación laboral. Desde la propia fase de selección en la que se impide que el salario anterior condicione la oferta futura; durante la relación de trabajo obligando a informar sobre niveles retributivos comparables; y, en las empresas de mayor tamaño, exigiendo reportes periódicos.

Toda esto, obliga a coordinar recursos humanos, asesoría jurídica y dirección de negocio. Esa coordinación no es menor: buena parte del éxito una vez se produzca la transposición dependerá de que las empresas puedan transformar una obligación legal en procesos internos claros y transparentes.

1.3. Objeto del artículo

El objeto del presente artículo es doble. En primer lugar, ofrecer una lectura sistemática de la Directiva 2023/970 y de su impacto sobre la negociación colectiva. En segundo lugar, proponer criterios de transposición que favorezcan la proporcionalidad de las cargas, la protección de datos, la seguridad jurídica de las diferencias salariales objetivas y una cooperación técnica razonable entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

No se trata, de reproducir el articulado de la Directiva, sino de situarlo en el desarrollo de la negociación colectiva. La consulta pública previa abierta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en abril y mayo de 2026 (MITES, 2026), junto con el plazo de transposición del 7 de junio de 2026, convierte este debate en una cuestión inmediata para legislador, empresas, sindicatos y asesores jurídicos.

1.4. Metodología y alcance

La investigación que a continuación se desarrolla sigue el método jurídico, con apoyo en el análisis de cumplimiento normativo, organización empresarial y Derecho comparado. Se examinan los instrumentos de la Unión Europea y del ordenamiento español, así como la jurisprudencia más relevante del TJUE y del Tribunal Supremo. La perspectiva de género se mantiene como presupuesto del análisis; lo que se añade es una pregunta práctica: cómo cumplir con la norma de forma eficaz sin convertir la transparencia en una carga incompatible con la gestión ordinaria de la empresa.

El alcance del trabajo se circunscribe al impacto de la Directiva sobre la negociación colectiva en España, sin perjuicio de las referencias puntuales que resulten necesarias para situar el análisis. Quedan fuera del objeto del estudio cuestiones conexas, como la regulación de la igualdad retributiva en la función pública o las particularidades del régimen aplicable a las empleadas y empleados del hogar, que resultarían sin duda alguna de gran interés, sin embargo, merecerían un tratamiento específico.

Desde esta perspectiva, la aportación del trabajo se sitúa en la intersección entre tres planos de análisis: el plano normativo, referido al contenido mínimo que debe ser objeto de transposición; el plano institucional, relativo a la capacidad de la negociación colectiva, la Inspección de Trabajo y los organismos de igualdad para ofrecer criterios previsibles que aporten la mayor seguridad jurídica; y el plano empresarial, centrado en la trazabilidad de las decisiones salariales, la valoración objetiva de puestos, la gestión de complementos y la prevención de conflictos y discriminaciones. Esta triple aproximación se realiza al objeto de realizar una lectura objetiva de la Directiva y trata de subrayar todo su potencial como instrumento de armonización de la relación laboral del cual todas las partes afectadas pueden sacar provecho.

Debe señalarse antes de comenzar el presente análisis, pues resulta cuestión absolutamente fundamental, que, el concepto de igualdad retributiva para este autor no equivale a uniformidad salarial. El problema jurídico no es que existan diferencias, sino que no puedan explicarse mediante razones objetivas y ajenas al sexo o cualquier otro motivo discriminatorio. La transparencia debe entenderse como presupuesto de verificabilidad. Es decir, mediante la transparencia deberá permitirse comprobar si la experiencia, la formación, la especialización, la responsabilidad, las condiciones del puesto o el desempeño justifican razonablemente una diferencia retributiva determinada de una persona trabajadora respecto de otra.

2. Marco jurídico previo y diagnóstico de desigualdades retributivas

2.1. El principio de igualdad retributiva en la Unión Europea y su evolución jurisprudencial

Como se señalaba en la introducción del presente artículo el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres es uno de los más antiguos del Derecho social comunitario. El artículo 119 del Tratado de Roma y, posteriormente, en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, fue desarrollada por la Directiva 75/117/CEE y, más recientemente, refundida en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

De la misma forma, la jurisprudencia del TJUE ha sido decisiva para su desarrollo en el derecho europeo. Defrenne II (asunto 43/75, de 8 de abril de 1976) reconoció el

efecto directo horizontal del antiguo artículo 119 del TCEE, de modo que el principio podía invocarse frente a empresas privadas. Danfoss (asunto C-109/88, de 17 de octubre de 1989) añadió un elemento que hoy resulta absolutamente fundamental: cuando el sistema retributivo es opaco y perjudica de forma sistemática a las trabajadoras, corresponde a la empresa explicar que la diferencia no responde al sexo. En esa sentencia se encuentra ya la intuición que la Directiva convierte ahora en normativa.

Relevante también resulta la sentencia Enderby (asunto C-127/92, de 27 de octubre de 1993) la cual avanzó al admitir que la mera evidencia estadística de una diferencia retributiva entre dos colectivos —uno mayoritariamente femenino y otro masculino— que realizan trabajos de igual valor invierte la carga de la prueba sobre la empresa, sin que sea necesario individualizar la comparación. En esta misma línea, las sentencias Marshall II (asunto C-271/91, de 2 de agosto de 1993) y Brunnhofer (asunto C-381/99, de 26 de junio de 2001) han reforzado el principio de tutela judicial efectiva y la exigencia de justificación objetiva de las diferencias retributivas; mientras que la sentencia Del Cerro Alonso (asunto C-307/05, de 13 de septiembre de 2007) extendió el principio de igualdad de trato a las condiciones retributivas en el ámbito del empleo temporal, con proyección indirecta sobre la dimensión de género.

La doctrina del TJUE sobre acción positiva, representada por Kalanke (asunto C-450/93, de 17 de octubre de 1995), resulta también una muestra y desarrollo de los límites de las medidas correctoras. De todo ello se desprende una idea constante en nuestro derecho comunitario: la igualdad retributiva no es un principio inmóvil, sino un criterio de control que obliga a justificar, comparar y revisar prácticas salariales cuando sus efectos resultan problemáticos (Burri, 2020).

2.1.1. La construcción jurisprudencial de la transparencia como regla probatoria

La relevancia de toda esta jurisprudencia europea citada no reside únicamente en proclamar de forma genérica el principio de igualdad retributiva, sino en haber construido progresivamente un método de control de las desigualdades salariales. Defrenne II permitió superar la idea de que la igualdad salarial era solo un imperativo legal establecido a los Estados, al reconocer su invocabilidad frente a sujetos privados. Danfoss introdujo una hermenéutica fundamental para el presente trabajo: Si la empresa de forma exclusiva conserva el control de la información y aplica criterios opacos, la carga argumental y probatoria debe desplazarse hacia esta, ya que es la que organiza el sistema retributivo. La Directiva 2023/970 no hace más que positivar y ampliar esta hermenéutica jurisprudencial, como han puesto de manifiesto Escudero Prieto (2025) y Moraru (2023).

Enderby resulta también decisiva, vino a confirmar que la comparación salarial puede apoyarse en datos estadísticos y en la constatación de diferencias entre grupos profesionales feminizados y masculinizados. Esta doctrina debe resultar una hoja de ruta esencial para la negociación colectiva (Cairós Barreto, 2024; Rojo Torrecilla, 2024), pues permite cuestionar sistemas convencionales aparentemente neutros cuando sus efectos revelan una desventaja para las trabajadoras. La lógica de la Directiva, al exigir información desagregada por sexo y por categorías comparables, prolonga esta jurisprudencia: no se limita a permitir la prueba estadística, sino que obliga a producir la información necesaria para que dicha prueba sea posible.

Brunnhofer vino a precisar que el juicio de igualdad retributiva exige identificar si las personas comparadas realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y si la diferencia de retribución puede explicarse por factores objetivos y ajenos al sexo. Por este

motivo precisamente la valoración de puestos es el verdadero núcleo técnico del nuevo modelo. Sin metodologías de valoración transparentes, objetivas y sensibles a los sesgos de género, la obligación de igual retribución corre el riesgo de convertirse en una cláusula de difícil aplicación práctica.

Por último, fundamental también, la doctrina Del Cerro Alonso permite recordar que la igualdad de trato en materia retributiva no se circunscribe exclusivamente a comparaciones entre mujeres y hombres, sino que se proyecta también sobre formas de segmentación contractual que pueden tener efectos indirectamente discriminatorios. En sectores feminizados, la temporalidad, la parcialidad involuntaria y la externalización pueden operar como vectores de desigualdad retributiva. Por ello, la negociación colectiva deberá integrar la transparencia salarial con una revisión más amplia de las condiciones de empleo que inciden en la retribución efectiva.

2.2. El marco español previo a la Directiva (UE) 2023/970

El ordenamiento español contaba, antes de la aprobación de la Directiva 2023/970, con un marco normativo de notable densidad técnica. El artículo 14 de la Constitución y el artículo 35 reconocen, respectivamente, la prohibición de discriminación por razón de sexo y el derecho a una remuneración suficiente. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores —en su redacción dada por 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— consagra el deber empresarial de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor y, lo que resulta aún más relevante, define el concepto de "trabajo de igual valor" introduciendo elemento de objetivación como: la naturaleza del trabajo, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se realiza.

También debe resultar mencionada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta norma vino a sentar los fundamentos de los planes de igualdad y de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, articula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante tres instrumentos clave: el registro retributivo, la auditoría retributiva y un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género (Sáez Lara, 2020; Aragón Gómez, 2021; Arenas Viruez, 2021). El propio art. 3.2 del RD 902/2020 dispone que «las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución» (Cairós Barreto, 2024, p. 38).

Sin embargo, toda esta panoplia normativa ha continuado planteando problemas desde la óptica de la seguridad jurídica. El más claro —y objetivo— es la convivencia entre el umbral español del veinticinco por ciento y el umbral europeo del cinco por ciento.

La adaptación no podrá limitarse a simplemente realizar la sustitución de este percentil, sino que deberá aclarar qué datos son los que resultarán objeto de comparación, qué factores objetivos justifican una diferencia o no, qué documentación basta para acreditarla y en qué plazos debe actuarse. A todos estos deberes pendientes para nuestro

legislador se suma la escasa regulación española de la transparencia precontractual y del derecho individual de información en los términos amplios que ahora exige viene a exigir la Directiva.

2.3. Diagnóstico estructural: segregación, opacidad salarial y sesgos en la valoración del trabajo

En opinión de este autor el diagnóstico de las desigualdades retributivas no puede reducirse a un análisis de los datos estadísticos sobre la brecha salarial bruta de forma simple y matemática. Resulta preciso realizar un análisis de las causas estructurales que provocan la misma. La doctrina ya se ha encargado de identificar, con pacífico consenso, los tres factores que la provocan: la segregación ocupacional —tanto horizontal como vertical—, la opacidad de los sistemas retributivos y la persistencia de sesgos de género en los sistemas de valoración del trabajo (Rubery y Grimshaw, 2015; Bettio y Verashchagina, 2009; en la doctrina española, Martínez Moreno, 2019; Nieto Rojas, 2023). En palabras de Nieto Rojas (2023, p. 60), la valoración de los puestos de trabajo es «una tarea difícil y compleja, esquiva, que pretende objetivar características, hechos y circunstancias en las que concurren importantes dosis de subjetividad, al tiempo que elementos cuantificables».

La segregación horizontal manifestada en la concentración de las trabajadoras en sectores y ocupaciones tradicionalmente feminizados —cuidados, sanidad, educación, comercio—, que tienden a presentar niveles retributivos inferiores a los de los sectores masculinizados, sin que las diferencias respondan a una valoración objetiva del trabajo realizado. La segregación vertical, por su parte, se traduce en una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de mando y dirección, fenómeno que la literatura, así como la cultura popular, ha denominado techo de cristal y que perpetúa diferencias retributivas estructurales (Eagly y Carli, 2007).

La opacidad salarial constituye, a la vez, causa y síntoma de la desigualdad. Cuando las trabajadoras desconocen lo que perciben sus compañeros y carecen de información sistemática sobre los criterios retributivos aplicados, resulta extraordinariamente difícil detectar y combatir la discriminación. Las investigaciones más recientes (Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura y Wolfenzon, 2022) demuestran de forma solvente que la introducción de obligaciones de transparencia retributiva producen reducciones de esta brecha salarial. Como señaló Sáez Lara (2020, p. 48), «la dificultad de verificar las estructuras salariales discriminatorias imposibilita la aplicación efectiva del principio de ‘a igual trabajo, igual salario’, que también se ve obstaculizada por la falta de seguridad jurídica en relación con el concepto de trabajo de igual valor y por obstáculos procesales».

Los sesgos en la valoración del trabajo constituyen el tercer eje. Los sistemas tradicionales de clasificación profesional, anclados en categorías diseñadas en contextos en los que la fuerza laboral era predominantemente masculina, tienden a infravalorar las competencias asociadas a trabajos feminizados —especialmente en el ámbito de los cuidados, la atención al público o el desempeño de tareas administrativas— y a sobrevalorar competencias asociadas a trabajos masculinizados (Carrasco, 2016). Esta infravaloración silenciosa se traduce en complementos salariales, niveles de clasificación y bandas retributivas que reproducen y consolidan las desigualdades.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (2025) confirman este diagnóstico: a pesar de los avances normativos, la brecha salarial persiste en torno a niveles relevantes, y se acentúa cuando se considera la retribución por hora trabajada, los complementos

variables y, sobre todo, las pensiones de jubilación. La Organización Internacional del Trabajo (2018) ha advertido, en términos similares, que la convergencia salarial entre mujeres y hombres avanza a un ritmo extraordinariamente lento.

2.4. Insuficiencia de las políticas actuales

La ineficacia de todas las políticas vigentes y desplegadas hasta el momento no puede atribuirse a una única causa. En gran parte deriva de instrumentos documentales que no siempre ofrecen a las empresas criterios operativos y funcionales; en parte, de metodologías de valoración de puestos muy poco homogéneas; y en otra parte, la superposición entre planes de igualdad, registros retributivos y auditorías. El resultado ha sido, en muchas ocasiones, una carga formal considerable sin una mejora equivalente en la calidad de las decisiones salariales.

La Directiva debe servir para ordenar ese escenario realizándose una transposición que no continúe generando obligaciones formales inconexas. Registro, auditoría externa, reporting y evaluación conjunta deberían formar parte de un mismo cumplimiento retributivo. Esta integración no solo facilitaría el trabajo empresarial que se transformaría en mucho más eficiente, haría más útil la información para la representación legal y permitiría comparar datos consistentes en lugar de multiplicar documentos que responden a lógicas distintas y en consecuencia no comparables entre sí.

2.5. La función del convenio colectivo antes de la Directiva: avances desiguales y necesidad de reglas operativas

Antes de esta nueva Directiva, la negociación colectiva española ya se había adelantado incorporado cláusulas de igualdad, sobre todo a partir de la Ley Orgánica 3/2007 y de la expansión de los planes de igualdad. La dificultad ha residido en su vaguedad y baja calidad técnica (Sáez Lara, 2020; Goñi Sein, 2020). Como apunta Cairós Barreto (2024, p. 45), «sólo una mesa negociadora formada y dotada de las herramientas necesarias y adecuadas podrá diseñar el sistema de clasificación profesional adecuado». En no pocos convenios, la igualdad retributiva se formula simplemente como principio general, pero no se acompaña de procedimientos claros para valorar puestos, asignar complementos, documentar promociones o revisar diferencias existentes. Lejos de lo que se pueda pensar, para la empresa, esa indeterminación es muy problemática: se exige un resultado, pero no siempre se ofrecen herramientas convencionales para demostrarlo, dicha disquisición la lleva a una peligrosa situación.

La Directiva, y su transposición, deben suponer un impulso que obligue a olvidar las cláusulas declarativas y sustituir estas por cláusulas verificables. Ahora bien, la verificabilidad debe construirse con cuidado. El convenio no debería limitarse a proclamar la igualdad, pero tampoco asumir la dirección de la política salarial, al cual corresponde a la empresa. Su función más útil consiste en ordenar datos, indicadores, periodicidad, sujetos intervinientes y cauces de explicación de las diferencias, manteniendo la posibilidad de retribuir de manera distinta cuando existan verdaderas razones objetivas.

También resulta ejercicio necesario revisar la articulación entre convenios sectoriales, convenios de empresa y planes de igualdad. Los convenios sectoriales pueden fijar criterios comunes que faciliten el cumplimiento de empresas con menor capacidad técnica; los convenios de empresa pueden adaptar esos criterios a la realidad organizativa

concreta; y los planes de igualdad pueden operar como instrumentos de diagnóstico y seguimiento. Esta distribución permite combinar homogeneidad mínima y flexibilidad empresarial, evitando tanto la fragmentación como la imposición de soluciones rígidas desconectadas de la realidad de la empresa.

Esta coordinación exige recuperar la función ordenadora de la negociación colectiva sin desbordarla. La autonomía colectiva puede aportar previsibilidad, legitimidad y procedimientos de diálogo; la empresa, por su parte, conserva la responsabilidad de diseñar, aplicar y justificar su arquitectura retributiva. La Directiva conecta ambas dimensiones: con reglas convencionales claras, la transparencia puede ser cumplimiento preventivo y seguridad para ambas partes de la negociación colectiva; sin ella, puede terminar convertida en conflicto también para ambas.

3. La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva: contenido y potencial transformador

3.1. Las obligaciones de transparencia: del momento precontractual al reporting externo

La Directiva (UE) 2023/970 articula un sistema de transparencia que acompaña toda la relación laboral. En la fase precontractual, los artículos 5 y 6 obligan a informar a las personas candidatas sobre la retribución inicial o la banda retributiva del puesto, así como sobre los criterios objetivos y objetivos que determinan la retribución y, cuando proceda, su evolución. La prohibición de preguntar por el historial salarial es especialmente relevante: impide que una desigualdad anterior se incorpore sin examen a una nueva relación de trabajo (Ballester Pastor, 2018).

Durante la relación laboral, el artículo 7 reconoce el derecho a conocer el propio nivel retributivo y los niveles medios, desagregados por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o uno de igual valor. Los artículos 9 y 10 añaden obligaciones de información externa graduadas por tamaño: informes anuales para empresas de doscientas cincuenta o más personas trabajadoras desde 2027; informes trienales para las de ciento cincuenta a doscientas cuarenta y nueve desde esa misma fecha; e informes trienales para las de cien a ciento cuarenta y nueve desde 2031. La graduación confirma que el legislador ha querido modular las cargas según la capacidad organizativa de la empresa (Fuentes Rodríguez, 2023; Roqueta Buj, 2023).

3.2. Derechos de información y cumplimiento preventivo

Los derechos de información de la Directiva tienen una función claramente preventiva. En el plano individual, el artículo 7, unido a la prohibición de cláusulas que impidan revelar la propia retribución, facilita que una persona trabajadora pida explicaciones fundadas. Para la empresa, esto exige preparar respuestas homogéneas, comprensibles y apoyadas en datos reales. La solicitud de información no debería gestionarse como una incidencia excepcional, sino como una parte ordinaria del sistema de gobierno retributivo en el seno de la empresa.

En el plano colectivo, la intervención de la representación legal debe concebirse como cooperación. La información agregada y desagregada por sexo permite identificar riesgos, pero la discusión relevante se sitúa en otro lugar: si la categoría comparada está bien definida, si la diferencia tiene justificación objetiva, si la confidencialidad está protegida y si una eventual corrección es proporcionada. Ese enfoque reduce la

litigiosidad y favorece soluciones negociadas antes de acudir a la vía administrativa o judicial.

3.3. Las auditorías retributivas, los informes y las reglas probatorias

Cuando los informes muestren una diferencia igual o superior al cinco por ciento entre mujeres y hombres en una categoría comparable, y esa diferencia no esté justificada por criterios objetivos y neutros, la empresa deberá realizar una evaluación retributiva conjunta. Conviene subrayarlo ya que es una cuestión fundamental: el cinco por ciento no equivale, por sí solo a discriminación. Sino que debe activar un procedimiento de análisis, contraste y corrección, si esta última resultara necesaria. Debe insistir este autor en que esta precisión es indispensable para evitar lecturas automáticas que confundan indicio estadístico con ilicitud material.

La Directiva refuerza además las reglas probatorias. Si la empresa incumple sus obligaciones de transparencia, se desplaza sobre ella la carga de probar que no hubo discriminación. Esta consecuencia aconseja trabajar antes del conflicto: documentar criterios salariales, conservar registros de decisiones, ordenar matrices de incrementos y dejar constancia de los factores de desempeño. La regla probatoria no castiga la diferenciación salarial; castiga, sobre todo, la falta de explicación verificable y objetiva.

A ojos de este autor, esto no supone tampoco una novedad excesiva en el desarrollo de nuestro derecho laboral, en el que la posible discriminación ya genera un volcado de la prueba tal como el que establece la Directiva, en el que la empresa es la que debe justificar las razones objetivas que desvirtúen el indicio. Sin embargo, si es cierto que señala como deberá destruirse el indicio discriminatorio lo que desde luego puede suponer una herramienta de seguridad jurídica al tráfico judicial para el caso de litigio en la materia.

3.4. Elementos inspiradores para una reforma española orientada a la seguridad jurídica

La Directiva ofrece varios puntos de apoyo para reformar el marco interno. El primero es la adaptación del umbral del cinco por ciento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 902/2020. Esa adaptación, para ser eficaz, debería precisar qué factores pueden justificar diferencias, qué documentación resulta suficiente y qué margen temporal tiene la empresa para actuar y corregir la situación. El segundo es la prohibición de cláusulas de confidencialidad sobre la propia retribución, que deberá convivir con protocolos de protección de datos y de uso legítimo de la información.

En tercer lugar, la articulación de los informes retributivos debería integrarse con el registro retributivo y con las auditorías ya existentes para evitar duplicidades. En cuarto lugar, el papel de la representación legal en la evaluación retributiva conjunta debe configurarse como un derecho de información y consulta técnicamente ordenado, no como una coestión de la política salarial, la cual ha de corresponder a la empresa. La finalidad de la transposición debería ser que la empresa conozca ex ante qué información debe producir, en qué formato, con qué periodicidad y bajo qué estándares de confidencialidad. De tal forma que el producto final de la transposición suponga una hoja de ruta que permita a la empresa, si lo desea, pueda gestionar su política retributiva con las máximas garantías jurídicas.

3.5. La evaluación retributiva conjunta como mecanismo preventivo y no punitivo

La evaluación retributiva conjunta supone el paso de una transparencia pasiva a una gestión preventiva. La idea que debe resultar: informar de una brecha es importante, pero el dato no resulta definitivo.

Una vez detectada la brecha, hay que saber qué puestos se comparan, qué conceptos salariales se incluyen, qué factores explican la diferencia y si estos factores son objetivos y ajenos al sexo —u otras cuestiones discriminatorias—. Solo después podría afirmarse si la diferencia es legítima, insuficientemente documentada o necesitada de corrección.

El contenido mínimo debería incluir cuatro elementos: identificación de las categorías afectadas; análisis separado del salario base, los complementos y la retribución variable; revisión de factores como antigüedad, experiencia, formación, especialización, responsabilidad, desempeño o condiciones del puesto; y, en su caso, un plan de acción con responsables concretos, indicadores, coste estimado y calendario de cumplimiento e implementación. Esta estructura permite justificar diferencias legítimas y corregir desviaciones reales.

La evaluación conjunta plantea, además, una cuestión institucional relevante: quién debe participar y con qué capacidad técnica, si es que debe tenerla. La Directiva exige cooperación con la representación de las personas trabajadoras, sin embargo, la complejidad del análisis salarial aconseja prever apoyo experto en estadística, valoración de puestos, protección de datos y Derecho del Trabajo. La negociación colectiva, en opinión de este autor, debería establecer comisiones paritarias técnicas o mecanismos de consulta externa, preservando siempre que la responsabilidad última de diseñar y aplicar la política retributiva corresponde a la empresa.

La evaluación conjunta debe conectarse, por último, con medidas proporcionadas. No toda diferencia exige un ajuste inmediato ni idéntico, ni mucho menos drástico. Puede bastar con documentar mejor una decisión, revisar la clasificación profesional, introducir correcciones graduales en matrices de incremento o reforzar medidas de formación y promoción. La transposición española debería admitir planes de corrección gradual cuando el impacto económico sea relevante, siempre que existan objetivos, plazos e indicadores verificables en el medio y largo plazo.

3. El impacto de la Directiva en la negociación colectiva

4.1. La negociación colectiva como espacio de correulación, cooperación y seguridad jurídica

La negociación colectiva está en una posición idónea para traducir las obligaciones europeas en reglas aplicables a sectores y empresas concretas. Su valor, desde la empresa, no debe residir en limitar la capacidad organizativa, sino en reducir incertidumbre y aportar seguridad: criterios comunes de valoración, procedimientos de información, reglas de confidencialidad y cauces de resolución de discrepancias. Debe entenderse que

bien utilizada, la negociación colectiva puede funcionar como una herramienta de compliance laboral y no como una fuente adicional de rigidez.

La propia Directiva reconoce el papel de los interlocutores sociales y obliga a los Estados miembros a promover su intervención activa respetando su autonomía. Este reconocimiento abre un espacio para que los convenios colectivos asuman funciones ordenadoras que faciliten el cumplimiento empresarial y eviten la judicialización de los asuntos —que muchas veces ni tan siquiera suponen una solución material—. Las funciones más relevantes son, en primer lugar, la determinación de criterios objetivos, neutros y objetivables para la valoración de puestos, evitando fórmulas abiertas que generen inseguridad interpretativa; en segundo lugar, la fijación de cláusulas de transparencia retributiva que concreten la información, los plazos, los formatos, la confidencialidad y el uso legítimo de los datos; en tercer lugar, la articulación de procedimientos de evaluación retributiva conjunta que permitan justificar diferencias objetivas y corregir desviaciones reales de manera gradual y proporcionada; y, en cuarto lugar, la creación o el reforzamiento de comisiones paritarias y de igualdad como órganos técnicos de seguimiento, consulta y prevención de controversias.

4.2. Transparencia salarial, confianza interna y negociación cooperativa

La transparencia retributiva no es solo una técnica jurídica; incide en la confianza interna. Cuando la empresa dispone de criterios claros y los comunica de forma ordenada, disminuye la percepción de arbitrariedad por parte de esta. La representación legal puede formular preguntas mejor fundadas y la empresa puede explicar decisiones que, sin datos y sin metodología, quedarían expuestas a interpretaciones contradictorias y generación conflictividad social en el seno de la empresa, así como desconfianza.

En este punto, la Directiva actúa como un revulsivo y una oportunidad para modernizar la organización. Obliga a revisar categorías, bandas, criterios de incremento y valoraciones de desempeño. Este autor insiste, no es un impedimento categórico a diferenciar salarios; sino que exige que la diferencia pueda defenderse. La negociación colectiva es una oportunidad para poder aportar legitimidad y previsibilidad a esa diferenciación, sobre todo en materias sensibles como la retribución variable o la promoción profesional.

4.3. Sistemas de clasificación profesional como arquitectura empresarial de puestos

Uno de los ejes más sensibles del impacto que puede acarrear la Directiva sobre la negociación colectiva es la revisión de los sistemas de clasificación profesional existentes en las empresas. La doctrina ha venido advirtiéndolo, desde hace años, que los sistemas tradicionales de clasificación, basados en categorías heredadas y en una lógica de comparación entre puestos predominantemente masculinos, tienden a infravalorar las competencias asociadas a tareas feminizadas, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado, la atención al público, la coordinación y la gestión emocional (Carrasco, 2016; Rubery y Grimshaw, 2015; Gimeno Díaz de Atauri, 2021; Rodríguez Escanciano, 2019). Como señala Escudero Prieto (2025, p. 88), «la auditoria se concibe como elemento esencial en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y del refuerzo de la transparencia».

En contrario, la Directiva exige métodos que permitan evaluar y comparar el valor del trabajo con criterios objetivos, entre ellos competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para las empresas, esta exigencia debe aprovecharse para ordenar niveles, roles y carreras. Una arquitectura de puestos bien diseñada facilita el cumplimiento, mejora la movilidad interna y ofrece a la plantilla una comprensión más clara de las expectativas profesionales.

La revisión de los sistemas de clasificación con perspectiva de género no debe entenderse como una desvalorización de criterios empresariales, sino como una exigencia de objetivación. Su implementación práctica exige identificar factores relevantes del puesto, ponderarlos de forma transparente, documentar la metodología y revisarla periódicamente. Esta objetivación protege a la empresa porque permite explicar por qué dos puestos son equivalentes o por qué no lo son, reduciendo la discrecionalidad aparente y fortaleciendo la defensa jurídica de la política salarial.

4.4. Tablas salariales, complementos y promoción: diferenciación legítima y trazabilidad

La revisión de las tablas salariales debería orientarse a comprobar que la retribución asignada a cada grupo o nivel se corresponde con el valor del trabajo y con la estructura organizativa real. Ello no significa imponer una homogeneización generalizada, sino verificar que las diferencias entre puestos están justificadas por factores comprensibles, medibles y objetivos. Para la empresa, la tabla salarial debe convertirse en un mapa defendible de roles, responsabilidades y bandas, no en una mera herencia histórica.

También los complementos salariales merecen especial atención y pueden suponer un problema arrastrado de políticas del pasado. Estos complementos pueden ser plenamente legítimos cuando retribuyen disponibilidad, penosidad, responsabilidad, especialización, resultados o desempeño. El riesgo sin embargo aparece cuando sus requisitos no están escritos, cuando se conceden por inercias históricas o cuando su aplicación depende de decisiones poco trazables o arbitrarias. Es responsabilidad de la negociación colectiva permitir conservar los complementos necesarios para la competitividad y la organización del trabajo, pero exigiendo que finalidad, cuantía, requisitos y revisión puedan explicarse de manera clara y objetiva. De esta forma, la propia fundamentación y motivación del complemento alejará los indicios y sospechas discriminatorias respecto de este.

Algo similar ocurre con la promoción. Sistemas opacos generan un evidente riesgo jurídico; sistemas excesivamente rígidos pueden obstaculizar la gestión del talento en la empresa. La solución compatible con la Directiva pasa por criterios previos, indicadores de desempeño, registros de evaluación y cauces de revisión, sin eliminar el margen empresarial para valorar mérito, potencial, experiencia y necesidades organizativas. La promoción deja así de ser una decisión difícil de explicar y pasa a ser una decisión defendible.

4.5. Comisiones de igualdad y comisiones paritarias como órganos de gobernanza compartida

Las comisiones de igualdad y las comisiones paritarias serán útiles siempre y cuando actúen como órganos técnicos y no como instancias meramente declarativas o políticas. Deben canalizar información, revisar indicadores, resolver dudas y proponer

medidas proporcionadas, sin sustituir jamás la responsabilidad empresarial sobre la organización del trabajo. Su composición paritaria favorece acuerdos tempranos y debiera evitar que cualquier desacuerdo termine convertido en conflicto colectivo.

La articulación de estas comisiones con servicios externos de auditoría, con recursos de recursos humanos y con la Inspección de Trabajo es una oportunidad única que debiera regularse de forma clara. Resultaría cuanto menos recomendable que los convenios prevean formación específica, calendarios de trabajo, reglas de confidencialidad, formatos de documentación y mecanismos internos de escalado. Así, la comisión se convierte en una instancia de prevención y aprendizaje organizativo, no en un espacio puramente sancionador y de conflicto debido a la confrontación de partes.

4.6. Contenido mínimo de las cláusulas convencionales de transparencia retributiva y salvaguardas empresariales

Para que la negociación colectiva ayude al cumplimiento sin generar cargas desproporcionadas, los convenios deberían prever un contenido mínimo acompañado de salvaguardas. Primero, conviene identificar con precisión qué información se facilita: salario base, complementos, percepciones extrasalariales, variable, beneficios sociales o previsión social. Segundo, deben fijarse periodicidad, formato y canal de entrega, evitando solicitudes reiteradas o indeterminadas que dificulten la gestión ordinaria.

También debe regularse el grado de desagregación. La Directiva exige datos por sexo y por categorías de personas que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Cualquier desglose adicional —puesto, centro, jornada, contrato o antigüedad— deberá ponderarse con la protección de datos y con el riesgo de identificación indirecta, especialmente en plantillas pequeñas. La transparencia útil no equivale a exposición ilimitada.

En cuarto lugar, el convenio debería prever un procedimiento de contraste equilibrado. La representación legal debe poder solicitar aclaraciones sobre diferencias detectadas, pero la empresa debe disponer de plazos razonables para preparar respuestas, contrastar datos y aportar documentación objetiva. Este procedimiento debe evitar la lógica de confrontación inmediata y favorecer una secuencia ordenada de pregunta, explicación, contraste técnico y, en su caso, propuesta correctora.

Por último, las cláusulas deberían prever consecuencias convencionales proporcionadas ante incumplimientos relevantes: convocatoria de la comisión competente, requerimiento de subsanación, elaboración de plan corrector, revisión de complementos afectados o incorporación de la cuestión a la siguiente mesa negociadora. Estas consecuencias no sustituyen al régimen sancionador público ni a la tutela judicial, pero permiten resolver muchas controversias de forma temprana y con menor coste para todas las partes.

4.7. Complementos salariales y retribución variable: riesgo, justificación y gestión del desempeño

En la práctica, muchas diferencias retributivas se concentran en complementos y variables. Entre otros podemos citar: Antigüedad, disponibilidad, nocturnidad, turnicidad, penosidad, objetivos comerciales o bonus, los cuales pueden responder a razones legítimas. El problema no es su mera existencia, sino más bien la falta de trazabilidad de

su asignación. En este aspecto, una empresa puede mantener esquemas competitivos si define objetivos, acredita resultados y conserva evidencias suficientes para explicar por qué se paga de forma distinta.

La negociación colectiva debería revisar, en particular, los complementos vinculados a la disponibilidad temporal, pero evitando una solución automática de eliminación. En muchos sectores, la disponibilidad, la nocturnidad o la turnicidad responden a necesidades organizativas reales. En consecuencia, la clave consiste en verificar si el complemento retribuye una exigencia efectiva del puesto, si se aplica con reglas conocidas y si se acompaña de medidas de corresponsabilidad que reduzcan impactos indirectos. Esta metodología permite compatibilizar igualdad y continuidad operativa.

Los complementos de desempeño y productividad plantean una cuestión especialmente delicada. La Directiva no impide retribuir rendimiento; exige que el rendimiento se mida con criterios conocidos, objetivos y verificables. La negociación colectiva puede fijar garantías mínimas, exigir registros de evaluación y evitar penalizaciones por el ejercicio de derechos de conciliación, preservando al mismo tiempo la capacidad empresarial de incentivar resultados, especialización y aportación diferencial al negocio.

Desde la perspectiva de gestión del talento, resulta igualmente necesario identificar competencias relevantes que no siempre han sido valoradas de forma expresa, aunque sí en una realidad material. La revisión convencional de complementos debería analizar no solo qué factores generan brecha, sino qué factores aportan valor real al puesto y cómo deben retribuirse. Este enfoque evita tanto la infravaloración de trabajos feminizados como la pérdida de capacidad empresarial para reconocer especialización, complejidad, responsabilidad y desempeño.

4.8. La autonomía colectiva ante los datos: capacidades, límites y protección de la información empresarial

La transparencia retributiva sitúa a la negociación colectiva ante información salarial masiva, desagregada y comparable. Esta transformación exige capacidades técnicas tanto en la representación legal como en la empresa. Recursos humanos, asesoría jurídica y responsables de negocio deberán coordinarse para producir datos coherentes. Sin esta coordinación, la transparencia puede generar mensajes contradictorios, expectativas difíciles de gestionar y aumento innecesario de conflictividad.

La información retributiva exige garantías. La protección de datos no puede invocarse para vaciar derechos de información, pero tampoco puede ignorarse. La solución pasa por ordenar el acceso: agregación suficiente, confidencialidad, finalidad concreta, limitación del uso, registro de accesos y participación de la comisión competente. En este terreno, una cláusula convencional bien redactada puede evitar muchos conflictos posteriores, así como una judicialización masiva.

La autonomía colectiva también puede prever mecanismos de solución de discrepancias sobre los datos, como se realiza en otras materias convencionales. Si empresa y representación social discrepan sobre la categoría comparable, el cálculo de la brecha, la inclusión de determinados complementos o la suficiencia de la justificación objetiva, el convenio puede activar informes técnicos, mediación paritaria o intervención

de órganos especializados. Esta dimensión procedimental evitaría que debates altamente técnicos se conviertan de inmediato en conflictos jurídicos generales.

5. Propuestas regulatorias para la transposición

5.1. Propuestas generales: claridad normativa, proporcionalidad y coordinación

La transposición de la Directiva 2023/970 ofrece al legislador español una doble oportunidad: en primer lugar, cumplir las exigencias europeas, en segundo lugar, poner orden en el marco interno ya existente. Desde la perspectiva empresarial, la reforma debería apoyarse en tres criterios: claridad normativa, para que las obligaciones sean previsibles; proporcionalidad, para ajustar cargas a tamaño y capacidad organizativa; y coordinación, para integrar registros, auditorías, reporting y evaluaciones conjuntas en un ciclo único de cumplimiento retributivo.

- a) reformar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores para incorporar el umbral del cinco por ciento exigido por la Directiva, precisando al mismo tiempo los factores objetivos que pueden justificar diferencias y los criterios documentales mínimos para acreditar su legitimidad;
- b) modificar el Real Decreto 902/2020 para integrar transparencia precontractual, derechos de información, registro retributivo e informes externos en un procedimiento coordinado, evitando duplicidades documentales y cargas innecesarias;
- c) articular un régimen sancionador específico y disuasorio, pero acompañado de criterios de graduación, subsanación y cooperación empresarial que incentiven la corrección temprana frente a la mera penalización;
- d) reforzar los recursos de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, acompañando ese refuerzo con guías técnicas públicas, herramientas normalizadas y canales de consulta que permitan a las empresas anticipar el criterio administrativo aplicable y trabajar así con mayor seguridad jurídica.

5.2. Propuestas específicas para una negociación colectiva orientada al cumplimiento

En el plano específico de la negociación colectiva, las siguientes orientaciones deberían configurarse como reglas de cumplimiento operativo, respetando la autonomía colectiva y la facultad empresarial de organización: en primer lugar, la incorporación de cláusulas de transparencia retributiva en los convenios colectivos que precisen la información, los plazos, los formatos, la confidencialidad, la finalidad de uso y el procedimiento de respuesta empresarial; en segundo lugar, la revisión de los sistemas de clasificación profesional mediante metodologías objetivas, neutras y verificables, priorizando criterios simples, aplicables y compatibles con la diversidad organizativa de

las empresas; en tercer lugar, la inclusión de protocolos de actuación en caso de brechas iguales o superiores al cinco por ciento, distinguiendo entre diferencias justificadas, diferencias pendientes de análisis y desviaciones que requieran corrección gradual; y, en cuarto lugar, el fortalecimiento de las comisiones paritarias y de igualdad como órganos técnicos de consulta, seguimiento y prevención, con reglas claras sobre confidencialidad y tratamiento de datos.

5.3. Diálogo social, derechos de información y confidencialidad

La participación de la representación legal es fundamental para que la transparencia produzca efectos reales, pero debe articularse con garantías y con criterios técnicos.

En este aspecto resulta pertinente prever formación especializada de quienes negocian y gestionan la información retributiva, la cual además resulta información sensible. Esa formación debe dirigirse tanto a la representación legal como a equipos de recursos humanos, compensación, cumplimiento y dirección de personas. La Directiva exige datos técnicamente complejos; por ello, la calidad del diálogo social dependerá de que ambas partes puedan comprender medias, medianas, cuartiles, factores de valoración, sesgos indirectos y límites de protección de datos.

5.4. Propuestas para empresas

Las empresas, en especial las que superen los umbrales de la Directiva, deberán revisar de manera sistemática sus prácticas retributivas. Más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales, conviene articular políticas internas que incluyan: publicación ordenada de bandas retributivas cuando proceda; criterios objetivos para asignar complementos y promociones; documentación de decisiones salariales; revisión de sistemas de valoración de puestos; matrices de incrementos que reduzcan desviaciones de forma planificada y paulatina; y formación de personas con responsabilidades de gestión.

Estas medidas deben verse como una inversión en la propia empresa. Las empresas que se anticipen al cumplimiento de la Directiva reducirán riesgos jurídicos, ganarán credibilidad interna y estarán en mejores condiciones de atraer talento, como ha destacado la doctrina (Escudero Prieto, 2025; Roqueta Buj, 2023). Además, una política retributiva trazable reduce la percepción de arbitrariedad, facilita conversaciones sobre carrera profesional y permite alinear compensación, desempeño y estrategia de negocio, en línea con la evidencia empírica sobre los efectos organizativos de la transparencia retributiva (Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura y Wolfenzon, 2022).

5.5. Propuesta de cláusula tipo: transparencia, confidencialidad y seguridad jurídica

A efectos de todo lo expuesto en el presente, resulta responsable realizar una propuesta de técnica convencional. En este aspecto, los convenios colectivos podrían incorporar una cláusula tipo estructurada en cinco bloques. El primero declararía el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor y definiría criterios objetivos

de valoración, cuestión que en la actualidad se hace en muchos casos. El segundo regularía el derecho de información con identificación de datos, periodicidad, formato, canal, finalidad y confidencialidad, en línea al artículo 64 del propio Estatuto de los Trabajadores. El tercero establecería un procedimiento de análisis de brechas que permita distinguir entre diferencias justificadas, diferencias pendientes de documentación y diferencias necesitadas de corrección.

El cuarto bloque debería regular la evaluación retributiva conjunta: convocatoria de la comisión competente, documentación previa, posibilidad de asesoramiento técnico, calendario de trabajo, acta de conclusiones y plan corrector. El quinto bloque debería prever seguimiento anual, revisión de medidas, criterios de subsanación y mecanismos internos de solución de discrepancias. Esta estructura permitiría que la igualdad retributiva dejara de depender de cláusulas genéricas y pasara a integrarse en una secuencia de cumplimiento precisa, auditable y compatible con la gestión empresarial.

En los convenios sectoriales, la cláusula tipo debería tener una función ordenadora y de apoyo a empresas con menor capacidad técnica, simplificando el cumplimiento. El sector puede definir categorías, factores de valoración y criterios comunes para complementos, reduciendo la heterogeneidad y los costes de cumplimiento. En los convenios de empresa, la misma cláusula debería concretar datos y procedimientos de acuerdo con la realidad organizativa. Esta distribución permite combinar economía de escala sectorial y flexibilidad empresarial.

La cláusula tipo debería incluir, además, una regla de revisión periódica. Cada negociación o renovación convencional debería analizar si los complementos existentes siguen respondiendo a necesidades reales de organización y si producen efectos diferenciados no justificados. Esta revisión periódica resulta fundamental ante el actual panorama de transformación tecnológica, nuevas herramientas digitales en los recursos humanos y nuevos modelos de desempeño.

Por último, debería reconocerse expresamente el derecho de las partes negociadoras a recibir formación y apoyo técnico. Puede que uno de los errores de la Directiva presupone un diálogo social informado, pero ese diálogo solo será real si empresa y representación pueden comprender y discutir los datos. Por ello, debe insistirse en que la transposición y la negociación colectiva deberían prever recursos formativos en valoración de puestos, análisis estadístico y protección de datos, así como procedimientos internos que permitan responder con rigor sin paralizar la gestión ordinaria y recurriendo de forma simple al conflicto y la judicialización.

5.6. Hoja de ruta empresarial para la anticipación del cumplimiento

Huelga señalar que, para la empresa, anticiparse siempre es preferible a reaccionar. La hoja de ruta debería comenzar por revisar la arquitectura de puestos: categorías, niveles, roles, bandas salariales y criterios de progresión. Este primer paso permite saber si la organización conoce de verdad qué puestos considera equivalentes y qué factores explican sus diferencias de retribución, cuestión central ante el estándar europeo de trabajo de igual valor.

El segundo paso debería consistir en un análisis retributivo preventivo, desagregado por sexo, puesto, nivel, ubicación, jornada y tipo de retribución, con especial atención a complementos y los variables. La finalidad no es detectar culpabilidades, sino identificar

áreas de riesgo antes de que generen reclamaciones o conflictos. Allí donde aparezcan diferencias, la empresa debe distinguir entre brechas justificadas, brechas pendientes de documentación y brechas que exigen corrección progresiva mediante matrices de incrementos o medidas organizativas.

El tercer paso es documentar y comunicar. La empresa necesita conservar evidencias sobre criterios salariales, evaluaciones de desempeño, promociones, complementos y revisiones de bandas. También debe preparar mensajes claros para, plantilla, mandos intermedios y representación legal. La transparencia solo genera confianza cuando la organización puede explicar de forma coherente qué se valora, por qué se valora y cómo se mide.

El cuarto paso exige integrar la transparencia retributiva en la estrategia de personas y cumplimiento: formación de recursos humanos y mandos, revisión de políticas de selección, promoción y desempeño, protocolos de protección de datos y seguimiento periódico. Este enfoque permite convertir una obligación regulatoria en ventaja competitiva: las empresas que se anticipen podrán reducir riesgos jurídicos muy peligrosos, fortalecer su reputación y mejorar su propuesta de valor para atraer y retener talento.

6. Medidas laborales complementarias desde una perspectiva de gestión empresarial responsable

6.1. Corresponsabilidad y tiempo de trabajo

La efectividad de la transparencia retributiva dependerá de la capacidad de acompañar de medidas laborales complementarias que resulten capaces de actuar sobre causas estructurales de desigualdad, eso sí, siempre sin desconocer las necesidades organizativas de la empresa. Una de las más relevantes es la corresponsabilidad en el cuidado y la organización del tiempo de trabajo. Desde la óptica de la empresa, estas medidas no son solo políticas sociales: también influyen en absentismo, rotación, compromiso, productividad y capacidad de atraer talento en mercados laborales competitivos.

La negociación colectiva deberá de estar en las condiciones óptimas para promover una organización del tiempo de trabajo flexible, equilibrada y viable. Cláusulas sobre flexibilidad horaria, desconexión digital, teletrabajo, permisos corresponsables y uso equilibrado de derechos de conciliación pueden reducir impactos retributivos indirectos, que también resultan una desigualdad estructural. Su diseño, no obstante, debe atender a la continuidad del servicio, la organización de turnos, la atención al cliente y los costes de sustitución, de modo que igualdad y eficiencia operativa se refuercen mutuamente.

6.2. Promoción y liderazgo femenino

La acción sobre la segregación vertical exige medidas específicas de promoción del liderazgo femenino, pero estas deben integrarse en sistemas de carrera basados en mérito, capacidad, transparencia y necesidades organizativas. La negociación colectiva puede prever planes de mentoría, programas de desarrollo directivo, criterios de promoción publicados y revisión de sesgos en evaluaciones. Este enfoque no supone, ni debe suponer, renunciar a la selección de las personas más idóneas, sino que debe ampliar la

base de talento disponible y reducir barreras que impiden aprovechar capacidades internas.

6.3. Segregación horizontal y segregación vertical

La lucha contra la segregación, tanto horizontal como vertical, requiere medidas que excedan del ámbito estrictamente laboral. La política educativa, las políticas activas de empleo, las acciones de orientación profesional y la promoción de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las niñas y jóvenes constituyen palancas indispensables para el cambio. Sin embargo, en el plano netamente laboral, la negociación colectiva puede contribuir mediante la previsión de medidas específicas en sectores feminizados —dignificación retributiva, mejora de la clasificación profesional, planes de formación— y mediante la facilitación del acceso de las mujeres a sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinizados (Bettio y Verashchagina, 2009).

6.4. Incentivos públicos

Los incentivos públicos resultan un instrumento adicional de gran potencia. La condicionalidad de ayudas, subvenciones y contratación pública al cumplimiento de exigencias de transparencia retributiva puede fomentar el cumplimiento sin depender exclusivamente de sanciones. Desde la perspectiva empresarial, resulta preferible combinar control e incentivos: sellos de igualdad verificable, prioridad en contratación pública para empresas con auditorías externas favorables, asistencia técnica y reconocimiento reputacional pueden acelerar la adaptación y premiar el cumplimiento real.

6.5. Digitalización, inteligencia artificial y sesgos algorítmicos

En la actualidad nos encontramos ante un panorama en el que la digitalización del entorno laboral y el uso creciente de sistemas algorítmicos en recursos humanos —selección, evaluación del desempeño, asignación de incentivos o planificación de carreras— constituyen un terreno sensible desde la perspectiva de igualdad y cumplimiento. Para las empresas, el reto no debe consistir en renunciar a estas herramientas, las cuales resultan de gran utilidad y dotan de productividad a la empresa, sino que deben gobernarlas: documentar criterios, auditar resultados, evitar sesgos en datos de entrenamiento y mantener la intervención humana en decisiones con impacto significativo.

En este aspecto, también la negociación colectiva tiene un papel relevante ya que puede contribuir a esa gobernanza mediante cláusulas que exijan transparencia razonable de criterios, auditoría de sesgos, intervención humana, formación de quienes gestionan herramientas digitales y protocolos de protección de datos. La regulación debe evitar dos extremos: la opacidad algorítmica que impide detectar discriminaciones y la prohibición indiscriminada de herramientas que pueden mejorar consistencia, trazabilidad y eficiencia en la gestión de personas.

7. Evaluación de impacto y retos de implementación

7.1. Costes organizativos, proporcionalidad y retorno empresarial

La implementación de la Directiva tendrá, sin duda, algunos costes organizativos, cuestión que debe reconocerse abiertamente. Elaborar informes, revisar la clasificación profesional, formar equipos y dotarse de herramientas de trazabilidad exigirá recursos de la empresa. Ahora bien, esos costes pueden tener retorno si se traducen en menor litigiosidad, mejor retención de talento, confianza interna, reputación reforzada y políticas salariales más consistentes, como sugieren los estudios sobre transparencia y respuesta empresarial (Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura y Wolfenzon, 2022). La transposición española debe acompañar la arquitectura de la Directiva con asistencia técnica y herramientas públicas.

7.2. Riesgo de cumplimiento formal y prevención de litigiosidad

Uno de los riesgos más visibles es el cumplimiento puramente formal. Una empresa puede dedicar recursos a informes y auditorías sin que ello mejore la toma de decisiones. Ese resultado sería doblemente insatisfactorio y decepcionante: genera coste y no reduce exposición jurídica. Para evitarlo, resulta fundamental que los instrumentos de transparencia se conecten con decisiones reales sobre bandas, incrementos, promociones, formación de mandos y comunicación interna. Cumplir de manera útil significa poder explicar y mejorar decisiones, no solo armarse de documentación.

7.3. Privacidad y protección de datos retributivos

La transparencia retributiva plantea, asimismo, exigencias específicas en materia de privacidad y protección de datos. La información retributiva individual, especialmente cuando se vincula a colectivos pequeños en los que la identificación de la persona resulta posible, constituye un dato sensible que debe tratarse con arreglo al Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos. La Directiva, en su artículo 12, articula garantías específicas: la información debe proporcionarse de manera agregada, los datos deben ser tratados de forma confidencial y deben articularse mecanismos para evitar la identificación indebida. La negociación colectiva puede contribuir al cumplimiento de estas exigencias mediante cláusulas específicas sobre el tratamiento de los datos retributivos y los protocolos de acceso por parte de la representación legal.

7.4. La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

La efectividad del nuevo régimen también depende, de manera decisiva, de la capacidad de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. La complejidad técnica de las comprobaciones —análisis estadístico de las brechas, valoración de la equivalencia de puestos, verificación de los criterios objetivos— exige un refuerzo de los recursos humanos y materiales del organismo, así como una formación específica de las personas inspectoras. La articulación de protocolos de actuación específicos, el desarrollo de herramientas informáticas de análisis de datos retributivos y la cooperación con los organismos europeos de igualdad —especialmente con la Red Europea de Organismos de Igualdad, EQUINET— constituyen líneas de trabajo prioritarias (Sempere Navarro, 2023; García Lombardía, 2015). Como advierte la doctrina, uno de los obstáculos para la efectividad del principio de igualdad retributiva «se salvaría transparentando la estructura salarial y la valoración de puestos de trabajo en la empresa, garantizando los derechos de información de los trabajadores y/o sus representantes legales en estas materias y

posibilitando de esta forma su colaboración con la Inspección de Trabajo en la detección de la discriminación retributiva» (García Lombardía, 2015, p. 957).

7.5. Implementación en pequeñas y medianas empresas

La aplicación de la Directiva en pequeñas y medianas empresas plantea una dificultad propia. Aunque las obligaciones de reporting se escalonan por tamaño, muchas pymes no cuentan con departamentos especializados en compensación, analítica de datos o cumplimiento. La transposición española debería evitar que modelos pensados para grandes corporaciones terminen trasladándose sin adaptación y consideración a estructuras reducidas. Plantillas normalizadas, herramientas públicas de valoración, guías sectoriales y asistencia técnica asequible son una cuestión imprescindible.

En este aspecto, los convenios sectoriales pueden cumplir una función especialmente útil. Una empresa pequeña puede carecer de recursos para diseñar una metodología propia, pero el convenio sectorial puede ofrecer un marco común que facilite el cumplimiento, reduzca costes y evite soluciones improvisadas. La dimensión sectorial permite, además, adaptar criterios a realidades productivas concretas, evitando que la igualdad retributiva se traduzca en cargas administrativas desproporcionadas para estructuras empresariales reducidas. Además, la homogeneidad dentro del sector también supone una igualdad de carácter competitivo entre las empresas que pertenecen a este.

7.6. Gobernanza institucional, seguimiento público y cultura de cumplimiento

Debe señalarse que el éxito de la Directiva dependerá de una gobernanza institucional coherente. La norma prevé organismos de seguimiento, recopilación de datos y remisión periódica de información a la Comisión Europea. En el plano interno, ello exige definir qué órgano centraliza la información, cómo se coordina con la Inspección de Trabajo, qué papel desempeñan los organismos de igualdad y cómo se garantiza la publicidad agregada sin vulnerar la protección de datos. Para las empresas, esta claridad institucional será determinante para evitar criterios contradictorios entre administraciones y reducir incertidumbre.

La cultura de cumplimiento, aunque posiblemente en menor medida, es igualmente relevante. Las empresas pueden percibir la transparencia como una obligación defensiva o como —se trata de señalar en el presente— una oportunidad de mejora organizativa. La segunda lectura resulta más coherente con una estrategia empresarial moderna: revisar sistemas salariales, documentar criterios y comunicar bandas puede aumentar la confianza interna, reducir litigiosidad, mejorar la propuesta de valor al empleado y fortalecer la reputación corporativa. Esta cultura, no obstante, exige reglas claras, incentivos adecuados y consecuencias proporcionadas ante incumplimientos reales.

En este sentido, la contratación pública puede convertirse en una palanca de transformación. La Directiva admite consecuencias en este ámbito para quienes incumplan obligaciones de igualdad retributiva, pero España podría combinar esa lógica con incentivos positivos para empresas que acrediten auditorías favorables, planes correctores ejecutados y reducción verificable de brechas. El objetivo debe resultar premiar el cumplimiento sustantivo, no multiplicar certificados formales y trámites netamente administrativos.

8. Perspectiva crítica y debates doctrinales

La Directiva 2023/970 ha abierto un debate doctrinal que no debe resultar obviado. Una primera línea recuerda que la transparencia, por sí sola, no elimina todas las causas de la desigualdad. Otra advierte de sus posibles efectos sobre la flexibilidad salarial y la gestión del talento. Esta segunda objeción merece atención: una transposición rígida puede favorecer la homogeneización salarial, limitar incentivos al desempeño o impulsar estrategias defensivas de contención de incrementos, riesgo señalado por la literatura económica sobre compresión salarial (Mas, 2017). La respuesta, sin embargo, no es rechazar la transparencia, sino preservar la diferenciación objetiva.

Una segunda línea de debate gira en torno al papel de la negociación colectiva. La Directiva puede reforzar la autonomía colectiva, pero también puede generar rigidez si los convenios imponen soluciones uniformes a realidades empresariales heterogéneas. Por ello, la transposición debe favorecer marcos mínimos sectoriales combinados con adaptación empresarial. La empresa necesita reglas comunes para cumplir, pero también margen para reconocer especialización, responsabilidad, desempeño, disponibilidad real y necesidades organizativas.

Una tercera línea de reflexión se refiere a la relación entre Derecho y datos. La transparencia retributiva intensifica el tratamiento estadístico de información laboral y permite diagnósticos más precisos, pero también puede simplificar realidades complejas. Medias y medianas son indispensables, aunque no explican por sí solas experiencia, rendimiento, especialización, movilidad, responsabilidad o condiciones del puesto. Por este motivo el análisis jurídico debe combinar dato cuantitativo y explicación cualitativa documentada.

Una última dimensión crítica concierne a la interseccionalidad. La Directiva incorpora el sexo como categoría central, pero las desigualdades retributivas se entrelazan con otros ejes de discriminación —origen étnico, edad, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual o identidad de género—. Una aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva exige adoptar un enfoque interseccional que permita identificar y combatir las formas de discriminación múltiple, sean cuales sean. La negociación colectiva, por su flexibilidad y su capacidad de aproximación al contexto concreto de cada sector y empresa, está en condiciones privilegiadas para incorporar este enfoque ineludible (Fredman, 2011).

A estas líneas críticas debe añadirse el debate sobre los efectos distributivos de la transparencia. Parte de la literatura económica ha mostrado que la publicidad salarial puede reducir la dispersión de salarios, pero también producir compresión salarial y afectar a la capacidad de premiar el desempeño o atraer talento escaso (Mas, 2017). La Directiva no prohíbe la diferenciación salarial; debe volverse a insistir, exige que las diferencias sean objetivas y neutras, como recuerda la doctrina jurisprudencial derivada de Brunnhofer. Este matiz debe ocupar un lugar central en la transposición y en la negociación colectiva como se ha señalado a lo largo de todo este artículo.

También conviene atender a la crítica feminista de la economía laboral. Carrasco ha destacado que muchas desigualdades del mercado de trabajo solo se comprenden si se incorpora la sostenibilidad de la vida y la distribución social de los cuidados. Desde esta perspectiva, la brecha salarial no es únicamente una diferencia entre salarios de mercado, sino el resultado de una organización social que asigna de forma desigual el tiempo remunerado y no remunerado. La Directiva no resuelve por sí sola este problema, ni

mucho menos, pero ofrece una herramienta relevante para visibilizar sus efectos retributivos.

La perspectiva interseccional, por su parte, exige analizar si la información desagregada exclusivamente por sexo es suficiente. Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo: edad, origen nacional, discapacidad, situación contractual, jornada, territorio o condición migratoria pueden intensificar la desigualdad. Aunque la Directiva se centra en el sexo como categoría jurídica de referencia, la negociación colectiva debiera ampliar los indicadores de diagnóstico allí donde existan datos suficientes y garantías de protección. Esta ampliación permitiría detectar brechas más complejas y diseñar medidas correctoras más ajustadas. En caso contrario corre el importante riesgo de resultar insuficiente a sus propias pretensiones.

El debate doctrinal debería incorporar, finalmente, la dimensión de la confianza organizativa. La información salarial no sirve solo para litigar ni para cumplir una obligación administrativa. También permite explicar cómo se distribuye el valor dentro de la empresa y con qué criterios se reconocen responsabilidad, resultados y competencias. La Directiva puede fortalecer una cultura empresarial de justificación razonable: las decisiones retributivas siguen correspondiendo a la empresa, pero deben poder explicarse ante quienes se ven afectados por ellas.

9. Conclusiones

La Directiva (UE) 2023/970 es una de las innovaciones más relevantes del Derecho social europeo reciente. Su impacto en España será apreciable, pero su lectura más útil para las empresas no es la de ver en esta una amenaza regulatoria. Si se traspone de forma correcta, puede servir para ordenar la política salarial, reforzar la seguridad jurídica y anticipar conflictos, en línea con la idea de cumplimiento preventivo defendida por la doctrina (Roqueta Buj, 2023; Fuentes Rodríguez, 2023). La norma obliga a explicar mejor las diferencias retributivas; en ningún caso prohíbe las diferencias justificadas ni impone homogeneidad salarial.

La transposición no debe afrontarse como un mero ejercicio de adecuación formal ni como una acumulación de nuevas cargas impuestas a la empresa. Constituye una oportunidad para coordinar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, los derechos de información y los mecanismos de reporting en un sistema único de cumplimiento retributivo. La adaptación del umbral del cinco por ciento, la prohibición de preguntar por el historial salarial, los informes externos y la inversión de la carga de la prueba exigen una regulación clara que precise documentación suficiente, plazos razonables, garantías de confidencialidad y criterios de subsanación.

La negociación colectiva tendrá un papel decisivo, siempre que se entienda como correulación técnica y no como sustitución de la dirección empresarial. Convenios sectoriales y de empresa pueden aportar criterios de valoración de puestos, reglas de información, protocolos de confidencialidad, procedimientos de evaluación conjunta y mecanismos de solución de discrepancias. Bien diseñada, puede facilitar que las empresas justifiquen diferencias legítimas, corrijan desviaciones reales y reduzcan litigiosidad y riesgos.

Las propuestas formuladas a lo largo del presente trabajo —claridad normativa, integración de instrumentos, criterios objetivos de valoración, protección de datos, apoyo

a pymes, formación técnica y planes correctores proporcionales— persiguen una transposición equilibrada. El objetivo no debe ser imponer un modelo salarial uniforme, sino asegurar que toda diferencia relevante pueda explicarse mediante razones objetivas, neutras y verificables. En este aspecto, la Directiva puede favorecer simultáneamente igualdad retributiva, seguridad jurídica y competitividad empresarial.

La igualdad retributiva entre mujeres y hombres es una exigencia jurídica, pero también una condición de sostenibilidad empresarial. Las organizaciones que anticipen la Directiva mediante arquitectura de puestos, bandas salariales, matrices de incrementos, documentación de desempeño y comunicación interna coherente podrán reducir riesgos, atraer talento y reforzar su reputación. La consulta pública previa abierta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en 2026 ofrece una ocasión para diseñar una transposición exigente, proporcionada y viable. El éxito del nuevo modelo dependerá de que legislador, empresas e interlocutores sociales conviertan la transparencia en gobernanza y no en mera burocracia.

10. Bibliografía

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2021). El Registro Retributivo y la Auditoría Salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y el RD 902/2020. En P. Nieto Rojas (dir.), *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa* (pp. 121–175). Dykinson.

ARENAS VIRUEZ, Margarita (2021). Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. *Temas Laborales*, (156), 11–49.

BALLESTER PASTOR, María Amparo (2018). La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. Bomarzo, Albacete.

BENNEDSEN, Morten, SIMINTZI, Elena, TSOUTSOURA, Margarita, y WOLFENZON, Daniel (2022). Do firms respond to gender pay gap transparency? *The Journal of Finance*, 77(4), 2051–2091.

BETTIO, Francesca, y VERASHCHAGINA, Alina (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

BURRI, Susanne (2020). Pay transparency directive proposal: A new step towards equal pay? *European Equality Law Review*, (2), 1–18.

CAIRÓS BARRETO, Dulce María (2024). El papel del convenio colectivo como instrumento de transparencia retributiva. *Femeris*, 9(2), 31–57.

CARRASCO, Cristina (2016). Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 34–57.

EAGLY, Alice, y CARLI, Linda (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business School Press.

ESCUADERO PRIETO, Azucena (2025). La Directiva de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento con la finalidad de reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución. *Temas Laborales*, (179), 79–109.

FREDMAN, Sandra (2011). *Discrimination law* (2.^a ed.). Oxford University Press.

FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca (2023). La Directiva 2023/970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *Temas Laborales*, (168), 223–249.

GARCÍA LOMBARDÍA, Sandra (2015). El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la discriminación retributiva por razón de sexo: un análisis a la luz del principio de transparencia. *Revista de Derecho de la UNED*, (16), 925–961.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo (2021). Valoración del trabajo desde una perspectiva de género en la empresa y en la negociación colectiva. En P. Nieto Rojas (dir.), *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa* (pp. 79–119). Dykinson.

GOÑI SEIN, José Luis (2020). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En B. Rodríguez Sanz de Galdeano (dir.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (pp. 81–115). Aranzadi.

Instituto Nacional de Estadística (2025). *Encuesta anual de estructura salarial*. Madrid: INE.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2019). Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas. Bomarzo.

MAS, Alexandre (2017). Does transparency lead to pay compression? *Journal of Political Economy*, 125(5), 1683–1721.

MORARU, Gratiela-Florentina (2023). La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y los mecanismos para su cumplimiento: la Directiva (UE) 2023/970. *Revista Justicia & Trabajo*, (3), 203–226.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2026). *Consulta pública previa sobre la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva*. Madrid: MITE.

NIETO ROJAS, Patricia (2023). 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*, (155), 53–78.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Informe mundial sobre salarios 2018/2019: ¿qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra: OIT.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2019). Condiciones de trabajo y discriminación salarial por razón de sexo. En M. E. Casas y R. Gil (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* (pp. 269–307). Francis Lefebvre.

ROJO TORRECILLA, Eduardo (2024). Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. *Femeris*, 9(2), 9–30.

ROQUETABUJ, Remedios (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*, 4(3), 70–92.

RUBERY, Jill, y GRIMSHAW, Damian (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343.

SÁEZ LARA, Carmen (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación. *Revista de Derecho Social y Empresa*, (12), 37–56.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (2023). Sobre transparencia salarial y no discriminación. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (11), 1–15.

Jurisprudencia citada

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne contra Sabena (Defrenne II), asunto 43/75, ECLI:EU:C:1976:56.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 17 de octubre de 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark contra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss), asunto C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 2 de agosto de 1993, Marshall contra Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Marshall II), asunto C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby contra Frenchay Health Authority y Secretary of State for Health, asunto C-127/92, ECLI:EU:C:1993:859.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 17 de octubre de 1995, Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen, asunto C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 26 de junio de 2001, Brunnhofer contra Bank der österreichischen Postsparkasse AG, asunto C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso contra Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, asunto C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia de 11 de febrero de 2020 (recurso de casación para la unificación de doctrina).

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia de 22 de diciembre de 2021 (recurso de casación para la unificación de doctrina)..