



FACULTAD DE DERECHO

**LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA COMO  
INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD:  
ANÁLISIS GENERAL Y ESPECIAL REFERENCIA  
A LA ALTA DIRECCIÓN Y LOS CONSEJOS DE  
ADMINISTRACIÓN**

Autor: Pablo Fernández Andrés

5º E-3 A

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Marzo 2026

## ***Resumen***

El presente trabajo académico analiza la transparencia retributiva como instrumento jurídico esencial para garantizar la efectividad del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. El estudio parte de un diagnóstico de la brecha de género en España, identificando la opacidad como el principal refugio de la discriminación, especialmente en los componentes variables y complementos que explican casi el 40% de la diferencia retributiva. A través del examen de la Directiva (UE) 2023/970 y el marco normativo español, se evalúa la transición hacia un modelo de igualdad preventiva basado en el registro retributivo y auditoría retributiva. Asimismo, se aborda la compleja tensión entre el derecho a la información y la protección de datos personales, analizando la reciente doctrina del Tribunal Supremo que limita el acceso a datos individualizados en categorías reducidas. El análisis culmina con un enfoque esencial en la alta dirección y los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas, donde se detecta una desconexión estructural entre el régimen societario y el laboral. Finalmente, se formulan propuestas de mejora para unificar los sistemas de reporte y asegurar que la reciente Ley de Paridad se traduzca en una equidad retributiva real y efectiva en los centros de poder económico.

## ***Palabras clave***

Transparencia retributiva; Igualdad salarial; Brecha salarial de género; Directiva (UE) 2023/970; Alta dirección; Consejos de administración; Protección de datos

## ***Abstract***

This academic paper analyzes pay transparency as an essential legal instrument for ensuring the effective enforcement of the principle of equal pay between men and women. The study begins with a diagnosis of the gender pay gap in Spain, identifying opacity as the main refuge of discrimination, especially in variable pay components and supplements, which account for nearly 40% of the wage difference. Through an examination of Directive (EU) 2023/970 and the Spanish regulatory framework, the paper assesses the transition toward a model of preventive equality based on the pay register and pay audit. It also addresses the complex tension between the right to information and the protection of personal data, analyzing the recent case law of the Spanish Supreme Court, which limits access to individualized data in small categories. The analysis culminates in a focus on senior management and boards of directors of Spanish listed companies, where a structural disconnect is identified between corporate and labor law regimes. Finally, the paper puts forward proposals for improvement aimed at unifying reporting systems and ensuring that the recent Parity Law results in real and effective pay equity within centers of economic power.

## ***Keywords***

Pay transparency; Equal pay; Gender pay gap; Directive (EU) 2023/970; Senior management; Boards of directors; Data protection

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1. Justificación del tema .....	6
2. Objetivos, metodología y delimitación.....	8
<b>II. LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD .....</b>	<b>9</b>
1. Concepto y fundamentos .....	10
2. Desigualdad salarial: causas estructurales .....	12
3. Función jurídica de la transparencia.....	13
<b>III. REGULACIÓN EUROPEA DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA..</b>	<b>15</b>
1. Evolución normativa y jurisprudencia previa.....	15
2. Directiva (UE) 2023/970: obligaciones, derechos y mecanismos.....	17
3. Incidencia en el ordenamiento interno español .....	19
<b>IV. TRANSPARENCIA E IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL DERECHO ESPAÑOL .....</b>	<b>20</b>
1. Regulación constitucional y estatutaria .....	20
2. LO 3/2007.....	22
3. RD 901/2020: planes de igualdad y auditorías .....	24
4. RD 902/2020: igualdad retributiva y registro salarial .....	26
<b>V. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y PROTECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>28</b>
1. RGPD, LOPDGDD y límites constitucionales.....	28
2. Acceso a información salarial: criterios jurisprudenciales .....	32
<b>VI. RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE: EFECTOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL .....</b>	<b>35</b>
1. Configuración de los conceptos salariales.....	35
2. Estructura salarial y brecha de género: análisis por componentes retributivos..	36
3. Perspectivas y horizonte temporal de la igualdad retributiva en España .....	39

<b>VII. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EN LA ALTA DIRECCIÓN Y LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.....</b>	<b>42</b>
1. Marco jurídico y retributivo de la alta dirección y los administradores societarios en las sociedades cotizadas .....	42
2. Incidencia de la Ley de Paridad y diagnóstico de la brecha retributiva en la cúpula empresarial.....	43
3. Evaluación de eficacia y propuestas de mejora para las sociedades cotizadas españolas .....	47
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>54</b>
<b>LISTADO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>64</b>

# I. INTRODUCCIÓN

## 1. Justificación del tema

La transparencia retributiva se ha consolidado en los últimos años como uno de los instrumentos más relevantes del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Unión Europea para hacer efectivo el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. En este sentido, su relevancia no es meramente normativa, sino también estructural y social, en la medida en que responde a una realidad persistente de desigualdad salarial que continúa manifestándose incluso en contextos formales de igualdad jurídica. En España, según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup>, el salario medio anual de las mujeres fue de 25.591,31 euros, inferior al de los hombres, que fue de 30.372,49 euros. Esto hace indicar que, en España, la brecha salarial de género sigue siendo significativa, lo que evidencia que la mera proclamación del principio de igualdad resulta insuficiente sin mecanismos jurídicos que corrijan la opacidad salarial, la cual traslada a la persona trabajadora una carga probatoria difícilmente asumible y oculta discriminaciones internas.

Históricamente, uno de los principales obstáculos para la erradicación de la desigualdad retributiva ha sido la opacidad salarial. La gran falta de información sobre los criterios de fijación de salarios, complementos y retribuciones variables dificulta la detección de discriminaciones, especialmente de carácter indirecto, y traslada a la persona trabajadora una carga probatoria difícilmente asumible. En este contexto, la transparencia retributiva surge como una respuesta normativa destinada a corregir esa asimetría informativa, reforzando la eficacia real del principio de igualdad y permitiendo identificar, justificar o corregir diferencias salariales no objetivas.

El impulso decisivo de esta lógica se encuentra en el ámbito europeo, particularmente con la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970, cuyo objetivo es reforzar la aplicación del

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Año 2023. Datos Definitivos”, *Notas de prensa*, 2025 (disponible en <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>; última consulta 28/01/2026).

principio de igualdad de retribución mediante obligaciones de transparencia, derechos de información y mecanismos de cumplimiento más estrictos. Esta Directiva, cuya transposición será obligatoria para los Estados miembros antes de junio de 2026, confirma una tendencia clara: la igualdad retributiva deja de concebirse exclusivamente como un derecho reactivo que se tutela a través del litigio, para configurarse como un mandato preventivo que exige visibilidad, rendición de cuentas y control ex ante de las políticas salariales.

En el ordenamiento jurídico español, esta evolución se ha materializado principalmente a través del Real Decreto 902/2020, que desarrolla el principio de igualdad retributiva introduciendo instrumentos como el registro salarial y la auditoría retributiva. No obstante, estas medidas plantean importantes retos interpretativos y prácticos, especialmente en relación con la protección de datos personales y el derecho a la intimidad, lo que convierte la transparencia retributiva en un terreno de tensión entre derechos fundamentales. Analizar este equilibrio resulta imprescindible para valorar la solidez y coherencia del modelo español de igualdad salarial.

A esta evolución normativa se suma la aprobación de la Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante, “Ley de Paridad”), que, aunque no regula directamente la transparencia retributiva, pone el foco en los consejos de administración y la alta dirección de las sociedades cotizadas, espacios donde las brechas salariales suelen ser más acusadas y menos visibles. Su contenido y régimen de aplicación se analizan en detalle en el Capítulo VII.

Precisamente por ello, este Trabajo de Fin de Grado pone un énfasis específico en la alta dirección y en los Consejos de Administración, ámbitos que tradicionalmente han quedado al margen de los instrumentos clásicos del Derecho del Trabajo y donde la opacidad retributiva ha sido la regla. La atención a estos colectivos resulta especialmente relevante en el caso de las empresas del IBEX-35 y del Mercado Continuo (IBEX-Medium Cap e IBEX-Small Cap), no solo por su peso económico y simbólico, sino también porque actúan como referentes de gobernanza corporativa y de políticas de igualdad para el resto del tejido empresarial. Además, en virtud del artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “LSC”), en las sociedades cotizadas existe un

deber legal de publicidad en materia retributiva del órgano de administración: el consejo debe elaborar y publicar anualmente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, “IARC”). Este Informe, incluye tanto las retribuciones por la condición de consejero como, en su caso, las derivadas del desempeño de funciones ejecutivas, lo que convierte estos datos en información accesible al público y especialmente útil para el análisis. En estas compañías, la retribución presenta una estructura compleja, con un elevado componente variable y sistemas de incentivos de corto y largo plazo, lo que dificulta aún más la aplicación efectiva de los principios de transparencia e igualdad.

## **2. Objetivos, metodología y delimitación**

El objetivo general de este Trabajo es analizar la transparencia retributiva como instrumento jurídico para garantizar el principio de igualdad salarial, atendiendo a su marco normativo europeo y español, a las limitaciones derivadas de la protección de datos y su eficacia en colectivos especialmente sensibles como la alta dirección y los Consejos de Administración.

A partir de este objetivo central, los objetivos más específicos, se centran en:

- Identificar los factores estructurales y asimetrías de información que perpetúan la brecha salarial de género
- Examinar el marco jurídico europeo, con especial atención a la naturaleza sistémica de la Directiva (UE) 2023/970.
- Analizar la normativa española, en particular la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, así como la incidencia de la Ley Orgánica de representación paritaria en la gobernanza corporativa.
- Evaluar la eficacia técnica del registro retributivo, la auditoría y la valoración de puestos como herramientas para aflorar la discriminación indirecta.
- Estudiar la interacción entre transparencia e intimidación, analizando la reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre los límites derivados de la protección de datos.

- Investigar el impacto de la retribución fija y variable en la generación de desigualdades, especialmente en los paquetes retributivos complejos de las sociedades cotizadas.
- Formular una valoración crítica y propuestas de mejora para integrar los regímenes societario y laboral en la búsqueda de la equidad retributiva efectiva.

La metodología adoptada será predominantemente jurídico-dogmática, centrada en el examen sistemático de las fuentes normativas, bibliografía especializada y jurisprudencia del TJUE, el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional.

Sobre esa base, el desarrollo metodológico se articulará en tres líneas principales: (i) un análisis comparado del enfoque europeo y de su proyección en el ordenamiento español, atendiendo a los puntos de convergencia y a las eventuales disfunciones derivadas del proceso de recepción; (ii) un examen específico de las tensiones entre transparencia retributiva y protección de datos personales, precisando el contenido de los derechos de información, su destinatario, los requisitos de acceso y las garantías exigibles; y (iii) una aproximación aplicada a la alta dirección y Consejos de Administración, conectando el marco laboral con el régimen retributivo propio de los administradores societarios y valorando su encaje con los instrumentos de transparencia, en coherencia con la estructura prevista en los distintos capítulos del trabajo.

En cuanto a la delimitación, el objeto del estudio se circunscribe materialmente a la transparencia retributiva como mecanismo jurídico de garantía del principio de igualdad, así como a los instrumentos destinados a hacerla operativa; en particular: registro retributivo, auditoría retributiva y derechos de información, abarcando tanto el régimen laboral común como las singularidades de la alta dirección y los administradores societarios en las empresas del IBEX-35 y del Mercado Continuo. Además, se incluye un análisis de sus fricciones con la intimidad y la protección de datos personales.

## **II. LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA COMO INSTRUMENTO PARA LA IGUALDAD**

## **1. Concepto y fundamentos**

La transparencia retributiva se ha convertido en un elemento central de las políticas de igualdad porque aborda un problema estructural del Derecho antidiscriminatorio. La desigualdad salarial suele operar de forma difusa y difícilmente observable cuando la información sobre salarios, complementos y criterios de asignación no está disponible de manera ordenada y comparable. Tras la crisis financiera de 2008, el impulso hacia mayores exigencias de reporte retributivo se intensificó, especialmente en el ámbito financiero y del gobierno corporativo, al vincularse la opacidad y ciertos incentivos retributivos con déficits de control y rendición de cuentas.

En relación con el concepto, la transparencia retributiva puede definirse como el conjunto de obligaciones empresariales de producción y suministro de información salarial relevante, junto con los derechos de acceso que permiten conocer, evaluar y, en su caso, corregir diferencias retributivas injustificadas entre hombres y mujeres. No se trata de un simple deber de “mostrar” cifras, sino de un sistema que pretende dotar de claridad al modelo retributivo.

La transparencia retributiva debe entenderse con un alcance preciso. No implica difundir de forma general los salarios individuales, ni convertir la información salarial en un dato accesible sin límites. Su objetivo es otro: permitir el control de la igualdad mediante información suficiente para comparar situaciones equivalentes. Por eso, el ordenamiento la configura como un sistema de acceso regulado, en el que se determina con claridad quién puede acceder a los datos, qué información puede obtenerse, con qué finalidad se facilita y qué garantías deben acompañar ese acceso.

Por ello, el objeto de transparencia no se limita al salario base, sino que también abarca todos los componentes donde suele concentrarse la opacidad y, con ella, el riesgo de desigualdad. Esto lo podemos encontrar en complementos salariales, retribución variable, incentivos a largo plazo, percepciones extrasalariales y criterios de asignación.

El fundamento de la transparencia retributiva se encuentra en la necesidad de convertir la igualdad salarial en un derecho efectivo. En el plano europeo, el principio de igual

retribución por trabajo igual o de igual valor se reconoce como una obligación estructural del ordenamiento y se refuerza con instrumentos dirigidos a su cumplimiento. La Directiva (UE) 2023/970 representa el paso más decidido en esa dirección al vincular expresamente la efectividad del principio con medidas de transparencia y mecanismos de cumplimiento, y al fijar un horizonte inmediato para los Estados miembros con su plazo de transposición.

En España, la evolución normativa ha ido desplazando el foco desde la declaración del derecho hacia su instrumentación. El marco de igualdad efectiva y las reformas posteriores han culminado en un sistema en el que la transparencia se concreta en obligaciones y herramientas definidas, especialmente a partir del Real Decreto 902/2020 y su conexión con los planes de igualdad. En definitiva, la igualdad retributiva no se garantiza únicamente con prohibiciones, sino mediante técnicas que permitan detectar brechas, analizarlas y corregirlas.

El sistema español configura la transparencia como un conjunto de instrumentos coordinados, cuyas piezas esenciales son el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo. Estos tres mecanismos se analizan en detalle en el Capítulo IV (epígrafe 4), al hilo de su regulación en el RD 902/2020, donde se examina su contenido, alcance y limitaciones prácticas.

La transparencia retributiva no es un concepto absoluto, porque tiene límites claros. Aunque el objetivo sea legítimo, ya que se busca garantizar la igualdad salarial, la información sobre sueldos afecta directamente a la esfera personal y, por tanto, entra en juego la protección de datos. Por eso, el acceso a esta información no puede ser ilimitado: debe respetar criterios de proporcionalidad, de minimización y de finalidad, de manera que solo se facilite lo necesario para comprobar si existe una brecha y, en su caso, corregirla.

En esta línea, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha contribuido a perfilar el alcance real de la transparencia retributiva, delimitando el registro como un mecanismo de control comparativo basado en valores agregados, y no como un sistema destinado a revelar retribuciones individualizadas. El análisis detallado de esta doctrina, en particular

de la STS 1302/2024, la STS 32/2025 y las sentencias de la Audiencia Nacional que las precedieron, se desarrolla en el Capítulo V (epígrafe 2), al examinar los criterios jurisprudenciales de acceso a información salarial y su interacción con la protección de datos.

## 2. Desigualdad salarial: causas estructurales

La brecha salarial de género obedece a factores estructurales y, por ello, la brecha no puede identificarse automáticamente con supuestos de discriminación directa. Como señala la Comisión Europea, el “*gender pay gap*” es un concepto más amplio que la mera discriminación salarial y refleja un conjunto de desigualdades en el acceso al empleo, la progresión profesional y la remuneración<sup>2</sup>.

En primer lugar, la segregación ocupacional y sectorial constituye un determinante relevante. En el caso español, Ibáñez y Tejero muestran que la segregación por sexo se mantiene como un fenómeno persistente y medible, apreciable en la distribución desigual de mujeres y hombres entre ocupaciones y en su evolución en el tiempo, lo que incide en la concentración femenina en ámbitos con menor valoración salarial<sup>3</sup>.

En segundo término, el reparto desigual del trabajo de cuidados y del trabajo no remunerado tiene efectos directos sobre la intensidad y continuidad de las trayectorias laborales: Eurostat resalta que “en 2024, el 27,9% de las mujeres empleadas en un rango de edad de 20 a 64 años, trabajaba a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje era de solo el 7,7%”<sup>4</sup>. Esto evidencia que la parcialidad continúa presentando una fuerte dimensión de género y que las responsabilidades de cuidado son una razón destacada en la adopción del trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres.

---

<sup>2</sup> Comisión Europea, “The gender pay gap situation in the EU”, apartado “Why do women earn less?” (disponible en [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en); última consulta 28/01/2026).

<sup>3</sup> Ibáñez, M.; Tejero, A., “La segregación ocupacional por sexo. Evolución y situación en 2022”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 191, 2025, pp. 129-140, p. 132.

<sup>4</sup> Eurostat, “SDG 5 – Gender equality”, *Statistics Explained* (PDF), p. 7 (disponible en <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/63333.pdf>; última consulta 28/01/2026).

En España, esta misma pauta aparece reflejada en la información institucional del MITES, que aporta datos que permiten vincular dicha distribución con patrones de inserción laboral menos estables o protegidos<sup>5</sup>.

En tercer lugar, la segregación vertical (techo de cristal) también opera como causa estructural: la Comisión Europea subraya que la posición jerárquica condiciona el nivel salarial y que la infrarrepresentación femenina en los niveles superiores contribuye a mantener diferencias retributivas, destacando además que, incluso dentro de categorías de alta responsabilidad, pueden observarse diferencias relevantes.

Por último, sin perjuicio de lo anterior, la propia Comisión reconoce que pueden existir supuestos de discriminación retributiva por trabajo igual o de igual valor, aunque la brecha agregada no se agote en esta explicación.

En este contexto, la transparencia retributiva resulta especialmente relevante desde un enfoque jurídico como herramienta para detectar y corregir diferencias retributivas no justificadas; sin embargo, su eficacia es necesariamente limitada si se aplica de forma aislada. Para que cumpla plenamente su finalidad, debe integrarse con medidas que incidan sobre los condicionantes estructurales que alimentan la desigualdad, en particular, la segregación y la penalización asociada al cuidado, ya que son estos factores los que de forma recurrente señalan tanto la literatura especializada como los informes institucionales al explicar la persistencia de las diferencias estructurales.

### **3. Función jurídica de la transparencia**

En el plano estrictamente jurídico, el artículo 3 del Real Decreto 902/2020 establece que la transparencia retributiva opera como una técnica normativa orientada a garantizar la efectividad del principio de igualdad salarial. En particular, impone a empresas y

---

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), *Mujeres y Mercado de Trabajo 2024*, p. 4 (disponible en [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf) ; última consulta 28/01/2026).

convenios colectivos a integrar un estándar de “información suficiente y significativa” sobre las condiciones retributivas, de forma que sea posible identificar discriminaciones directas o indirectas, incluidas las derivadas de una incorrecta valoración de puestos de igual valor. Este principio se articula, como mínimo, mediante registro retributivo, auditoría retributiva, sistemas de valoración de puestos y un derecho de información conectado a dichos instrumentos<sup>6</sup>.

En el Derecho español, la función de la transparencia se concreta, en primer término, en la creación de una base de control interno y soporte probatorio. El registro retributivo debe comprender a toda la plantilla, “incluido el personal directivo y los altos cargos”, y ha de permitir la comparación mediante información estructurada por sexo en categorías o sistemas de clasificación equivalentes<sup>7</sup>. Esta comparación se realiza mediante valores agregados, en particular media aritmética y mediana de lo percibido, de modo que la herramienta sirva para detectar diferencias estructurales sin convertir el registro en un mecanismo de divulgación individualizada<sup>8</sup>. Además, cuando del registro resulte que el promedio de las retribuciones de un sexo es al menos un 25% superior al del otro en el mismo grupo, categoría o puesto de igual valor, la empresa debe incorporar una justificación basada en razones objetivas y ajenas a cualquier discriminación por sexo<sup>9</sup>.

Este diseño se completa con un régimen de acceso regulado y compatible con la protección de datos. En presencia de representación legal, el acceso al registro se canaliza a través de ella; en su ausencia, la información facilitada a la persona trabajadora se limita, con carácter general, a diferencias porcentuales<sup>10</sup>. En todo caso, el régimen de

---

<sup>6</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. («BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020), art. 3. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

<sup>7</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015), art. 28.2. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

<sup>8</sup> Real Decreto 902/2020, *op. cit.*, arts. 5.1 y 5.2; y art. 6, letra b).

<sup>9</sup> *Ibid.*, art. 5.3 (justificación cuando concurre una diferencia  $\geq 25\%$ ); vid. además Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 28.2 (umbral del 25%).

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 28.2 (régimen de acceso con/sin RLT y diferencias porcentuales); vid. también Real Decreto 902/2020, *op. cit.*, art. 5.

transparencia no se orienta a revelar salarios individuales, y la Agencia Española de Protección de Datos advierte de los riesgos de reidentificación cuando se trabaja con categorías de tamaño reducido, lo que exige extremar cautelas (disociación, minimización, confidencialidad y seguridad) para evitar que una agregación formal termine permitiendo la identificación material de personas concretas<sup>11</sup>.

En el plano europeo, la Directiva (UE) 2023/970 refuerza esta función jurídica al vincular de forma expresa la transparencia con el cumplimiento efectivo del derecho a la igualdad retributiva, reconociendo derechos de información, imponiendo obligaciones de reporting y previendo mecanismos procesales y sancionadores que se analizan pormenorizadamente en el Capítulo III (epígrafe 2).

Esta doctrina resulta particularmente interesante para el análisis que se va a llevar a cabo a continuación, porque anticipa un problema típico de la alta dirección y los órganos de administración. En categorías con muestras pequeñas, el diseño de la transparencia exige extremar cautelas técnicas y jurídicas para mantener su función de detección de brechas sin sobrepasar los límites derivados de la privacidad, lo que refuerza la necesidad de integrar el registro con herramientas complementarias anteriormente mencionadas: auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo.

### **III. REGULACIÓN EUROPEA DE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

#### **1. Evolución normativa y jurisprudencia previa**

La evolución europea en materia de igualdad y transparencia retributiva refleja un desplazamiento claro desde un objetivo inicialmente económico a una garantía que hoy se entiende conectada con los derechos fundamentales. En el origen está el art. 119 del Tratado de Roma (1957), introducido con una lógica “antidumping” para evitar que la competencia entre Estados se basara en salarios más bajos de las mujeres; a partir de ahí,

---

<sup>11</sup> Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), *La protección de datos en las relaciones laborales*, epígrafe “9. Registro de salarios”, pp. 37–38 (disponible en <https://www.aepd.es/guias/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>; última consulta: 28/01/2026).

el Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1951) y el primer derecho derivado (especialmente las Directivas 75/117 y 76/207) consolidaron el salto al concepto de “igual valor” y abrieron un ciclo jurisprudencial muy intenso del TJUE.

En la dimensión jurisprudencial, nos encontramos la sentencia Defrenne (1976), la cual resultó fundamental al reconocer el efecto directo horizontal de la igualdad retributiva, permitiendo que cualquier persona trabajadora pudiera reclamarla directamente frente a una empresa privada. No obstante, ante la persistencia de la brecha salarial, surgieron directivas de nueva generación como la Directiva 2006/54/CE, que integraron mecanismos de tutela específicos como la inversión de la carga de la prueba y la exigencia de sistemas de calificación profesional basados en criterios neutros<sup>12</sup>.

La jurisprudencia previa a la actual Directiva 2023/970 ha sido determinante para definir la transparencia; así, en el asunto Danfoss (1989), el TJUE estableció que el uso de criterios retributivos opacos constituye un indicio de discriminación que traslada la carga probatoria al empleador. En esta misma línea, el caso Royal Copenhagen (1995) reafirmó que la opacidad en los sistemas de remuneración por piezas dificultaba la aplicación del principio de igualdad<sup>13</sup>. Asimismo, sentencias como Dato (1986) o Weiner (1999) subrayaron la obligación de valorar de manera objetiva y total todos los factores del puesto, como la formación o el esfuerzo, para evitar la infravaloración de trabajos feminizados.

En este sentido, la evolución también ha permitido superar restricciones históricas, como la rectificación de la doctrina Macarthy (1980) para admitir el uso del comparador hipotético, y la reciente apertura hacia la discriminación interseccional, concepto que

---

<sup>12</sup> Ballester Pastor, M. A. (2024). La Directiva 2023/970 de transparencia retributiva, su transposición en España y la efectividad (¿al fin?) de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *RJCat*, núm. 3-2024, pp. 522-550.

<sup>13</sup> Fernández García, A. (2024). La transparencia retributiva previa al empleo de la Directiva 2023/970. *Lan harremanak*, (51).

inicialmente el TJUE se negó a admitir en el asunto Parris (2016) pero que ahora se integra plenamente en el marco normativo europeo<sup>14</sup>.

En conjunto, esta trayectoria normativa y jurisprudencial deja una idea bastante clara: el Derecho europeo ya había identificado el “problema” (la discriminación salarial) y había afinado herramientas procesales para litigarla (inversión de la carga de la prueba, uso de estadísticas, control de criterios opacos), pero seguía faltando un puente estructural entre el principio y su efectividad práctica. En la medida en que la desigualdad retributiva suele esconderse en sistemas de clasificación, complementos discrecionales o reglas internas poco comprensibles, la tutela judicial ex post se vuelve insuficiente si la persona trabajadora no dispone de información mínima para comparar y construir indicios. De ahí que el paso lógico siguiente sea convertir esa exigencia de transparencia, que el TJUE venía insinuando al penalizar la opacidad, en obligaciones preventivas y derechos de acceso a la información, con mecanismos homogéneos en toda la Unión Europea.

Precisamente ahí encaja la Directiva (UE) 2023/970: pasar de una igualdad que, en la práctica, solo se activa cuando ya se ha producido la discriminación y hay que probarla en juicio, a una igualdad apoyada en medidas preventivas de transparencia. Para ello, establece obligaciones para las empresas, reconoce derechos individuales de información y prevé procedimientos específicos cuando se detectan brechas salariales sin justificación objetiva.

## **2. Directiva (UE) 2023/970: obligaciones, derechos y mecanismos**

La Directiva (UE) 2023/970 se plantea como una norma de “efectividad”, es decir, no se queda en reafirmar el principio de igualdad retributiva, sino que lo hace operable mediante medidas de transparencia pensadas para generar indicios y facilitar su exigibilidad (también en sede judicial).

---

<sup>14</sup> Prieto, A. E. (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 por razón de género. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (179), pp. 79-109.

En el acceso al empleo, obliga a informar a la persona candidata de la retribución inicial o banda retributiva (vinculada al puesto) y prohíbe preguntar por el historial salarial, intentando cortar desde el inicio dinámicas que perpetúan brechas<sup>15</sup>.

Ya en la relación laboral, reconoce un derecho de información sobre el nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios desglosados por sexo en categorías de “mismo trabajo o igual valor”, con reglas de funcionamiento que buscan que el derecho sea realmente utilizable (respuesta por escrito, plazo máximo de dos meses y deber empresarial de informar al menos una vez al año de la existencia de este derecho)<sup>16</sup>. Además, permite que el acceso se articule a través de la representación legal o de organismos de igualdad, precisamente para equilibrar el problema del acceso a datos cuando la comparación puede afectar a terceros. En coherencia con la idea de Moraru, G-F de “romper la opacidad”, la Directiva prohíbe cláusulas de secreto salarial que impidan revelar la propia retribución y exige que la información sea accesible para personas con discapacidad, y también impone que los criterios de fijación salarial y de progresión profesional sean objetivos y neutros desde el punto de vista de género.

En el plano colectivo y de rendición de cuentas, introduce obligaciones de información pública y externa sobre brecha retributiva con un calendario progresivo según el tamaño, y conecta esos datos con un organismo de seguimiento que debe recopilar y difundir información en formatos comparables (incluyendo, cuando sea posible, series de varios años). El sistema se completa con mecanismos de reacción: se prevé la posibilidad de solicitar aclaraciones y una justificación motivada de las diferencias detectadas, y si aparece una brecha relevante ( $\geq 5\%$ ) sin justificación objetiva y no se corrige en plazo, se activa la evaluación retributiva conjunta en cooperación con la representación de las personas trabajadoras<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> *Op. cit.*: Fernández García, A. (2024), pp. 47, 52 y 56

<sup>16</sup> Moraru, G-F (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*, n. 3, 2023, p. 213.

<sup>17</sup> *Ibid.*: pp. 215-216.

Finalmente, el cumplimiento se refuerza con un bloque procesal y sancionador: derecho a reparación/indemnización, sanciones disuasorias y, sobre todo, la regla de que el incumplimiento de obligaciones de transparencia opere como indicio que puede desplazar la carga de la prueba al empleador; todo ello acompañado por límites de protección de datos (uso finalista) y apoyo específico para empresas de menor tamaño.

### **3. Incidencia en el ordenamiento interno español**

La incidencia de la Directiva (UE) 2023/970 en el ordenamiento jurídico español presenta una singularidad notable, pues España inició una transposición anticipada mediante la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Este marco normativo nacional ya cumple e incluso mejora ciertos estándares comunitarios, como la obligación de contar con un registro retributivo para todas las empresas, independientemente de su tamaño, y la exigencia de auditorías retributivas para organizaciones de más de 50 trabajadores, superando el umbral de 100 personas fijado por la norma europea<sup>18</sup>. No obstante, el legislador español se enfrenta a retos de adaptación sustanciales en áreas donde el derecho interno es aún inexistente o insuficiente.

Una de las brechas más evidentes se encuentra en la transparencia precontractual, ya que la normativa española carece de disposiciones que obliguen a informar sobre la banda salarial a los solicitantes de empleo o que prohíban indagar en su historial retributivo, lo que requeriría modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Asimismo, es imperativo ajustar el umbral de brecha salarial, ya que mientras que el artículo 28.3 del ET exige justificación cuando la diferencia es superior al 25%, la Directiva reduce este margen al 5% para activar la evaluación retributiva conjunta. Otra reforma obligatoria afecta al régimen

---

<sup>18</sup> Torrecilla, E. R. (2024). Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 9(2), 2024, p.27.

procesal, específicamente al plazo de prescripción, dado que el año de caducidad previsto en el artículo 59 del ET contraviene el mínimo de tres años que impone de forma rotunda la Directiva.

No obstante, es digna de elogio la flexibilidad mostrada por la jurisprudencia en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de noviembre de 2024 (Rec. 2655/2023)<sup>19</sup>. Esta interpretación reconoce la naturaleza sistémica de la brecha salarial al considerar que la lesión es continuada, lo que implica que una mujer no deja de ser discriminada hoy porque no reclamó ayer. De este modo, el Alto Tribunal alinea el derecho interno con el espíritu de la Directiva 2023/970, que exige mecanismos de reparación que no resulten “heroicos” para la víctima. Sin embargo, esta flexibilización jurisprudencial en casos de vulneración de derechos fundamentales, aunque necesaria, no soluciona la contradicción normativa detectada, ya que la seguridad jurídica exige una transposición formal que sustituya el exiguo plazo del ordenamiento español por el estándar europeo.

Finalmente, la transposición completa exigirá la designación de una autoridad de seguimiento específica que centralice, analice y difunda los datos de brecha retributiva en formatos que permitan la comparación pública y sectorial, una función que en España aún no ha sido formalmente atribuida a un organismo concreto.

#### **IV. TRANSPARENCIA E IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL DERECHO ESPAÑOL**

##### **1. Regulación constitucional y estatutaria**

El marco jurídico español en materia de igualdad y transparencia retributiva se asienta sobre un complejo bloque normativo que entrelaza mandatos constitucionales con desarrollos legales y reglamentarios de vanguardia.

---

<sup>19</sup> *Op. cit.*: Prieto, A. E. (2025), p. 101.

En la cúspide del sistema, la Constitución Española de 1978 (CE) no solo proscribire la discriminación por razón de sexo en su artículo 14, sino que, mediante el artículo 9.2 CE, impone a los poderes públicos un mandato de acción positiva para remover los obstáculos que impidan que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva<sup>20</sup>.

Este compromiso se vertebra de forma transversal a través de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIMH), que en su artículo 4 define la igualdad de trato y oportunidades como un principio informador del ordenamiento jurídico, exigiendo su observancia en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas<sup>21</sup>. De manera específica, el artículo 15 de dicha ley orgánica consagra la transversalidad, obligando a todas las Administraciones Públicas a integrar el enfoque de género en su presupuesto y actividad ordinaria para eliminar las diferencias retributivas<sup>22</sup>.

En el plano estatutario, el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), tras su profunda reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, constituye el núcleo operativo del sistema al consagrar la obligación de igual retribución no solo por un mismo trabajo, sino por un “trabajo de igual valor”<sup>23</sup>. Este concepto, que vincula a todas las empresas con independencia de su tamaño, exige que la valoración de los puestos se realice bajo criterios de adecuación, totalidad y objetividad, impidiendo que la infravaloración de tareas tradicionalmente feminizadas o los sesgos de género en la clasificación profesional justifiquen brechas salariales<sup>24</sup>. La evolución legislativa ha permitido transitar de una prohibición formal a una exigencia proactiva de transparencia, fundamentada en la premisa de que la opacidad es el principal refugio de la discriminación. Así, el actual marco español, completado por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, no solo refuerza la tutela judicial tradicional, sino que dota a la representación legal de los trabajadores de instrumentos de control preventivo, como el registro retributivo y la

---

<sup>20</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE*, n. 71, 23/03/2007, p. 5 (Exposición de Motivos).

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 32 (Art. 4).

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 34 (Art. 15).

<sup>23</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, *BOE*, n. 272, 14/10/2020, p. 11 (Exposición de Motivos).

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 25 (Art. 4.4).

auditoría salarial, elevando la transparencia a la categoría de mecanismo necesario para el cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad.

En este sentido, la jurisprudencia española se encuentra en un momento de tensión entre dos derechos fundamentales: la igualdad efectiva (art. 14 CE) y la protección de datos e intimidad (art. 18 CE). La doctrina reciente del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) ha perfilado límites relevantes al derecho de información retributiva que merecen un análisis detenido.

La doctrina reciente del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) ha perfilado límites relevantes al derecho de información retributiva. En las STS 1302/2024<sup>25</sup> y 32/2025<sup>26</sup>, el Alto Tribunal ha concluido que el registro retributivo se configura sobre valores promediados y desagregados por sexo, y no como un sistema destinado a revelar retribuciones individualizadas, invocando para ello los principios de minimización y limitación de la finalidad propios del Reglamento General de Protección de Datos (en adelante, “RGPD”). Aunque esta doctrina aporta seguridad jurídica, genera el riesgo de crear zonas de opacidad en categorías con muestras reducidas, precisamente donde la brecha suele ser más acusada. El análisis pormenorizado de esta línea jurisprudencial y sus implicaciones prácticas se desarrolla en el Capítulo V (epígrafe 2).

## **2. LO 3/2007**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), se erige como la “ley-código fundamental del ordenamiento español, cuya finalidad primordial es transitar de la igualdad formal a la real mediante la prevención de conductas discriminatorias y el impulso de políticas activas”<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, rec. 218/2023 [versión electrónica - base de datos vLex España. Ref. 1060408434]. Fecha de la última consulta: 28 de enero de 2025.

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 32/2025, de 15 de enero de 2025, rec. 136/2023 [versión electrónica - base de datos vLex España. Ref. 1068560671].

<sup>27</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE*, n. 71, 23/03/2007, p. 7 (Exposición de Motivos).

En lo relativo a este análisis, el artículo 3 de la norma proscribía cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, vinculándola especialmente a las situaciones derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares. Esta protección se proyecta de forma específica sobre el marco de las relaciones laborales a través del artículo 5, que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en todas las condiciones de trabajo, mencionando expresamente las retributivas. Uno de los pilares estructurales de la LOIMH es la consideración de la igualdad como un “principio informador” (art. 4), lo que obliga a su integración transversal en la actuación de todos los poderes públicos y en la interpretación y aplicación de la totalidad de las normas jurídicas.

De forma operativa, la ley introduce en su Título IV los deberes de las empresas, destacando el artículo 45 que impone la obligación de respetar la igualdad en el ámbito laboral y la negociación de planes de igualdad como instrumentos para eliminar la discriminación. Estos planes deben fundamentarse en un diagnóstico previo (art. 46) que debe abordar materias críticas como la clasificación profesional y las retribuciones, integrando la auditoría salarial para garantizar que los sistemas de valoración de puestos sean neutros y libres de sesgos de género.

En este sentido, aunque la LO 3/2007 supuso una revolución dogmática, durante más de una década, adoleció de una falta de eficacia operativa en materia retributiva. La ley fue concebida con una estructura ambiciosa pero el artículo 45, en su redacción original, solo obligaba a planes de igualdad a empresas de más de 250 trabajadores, dejando incertidumbre en cuanto al nivel de opacidad existente a la inmensa mayoría del tejido empresarial español.

Casos como la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 14 de febrero de 2017 (Rec. 92/2016) resultan fundamentales para garantizar la transparencia en el proceso negociador, ya que esta doctrina subraya el derecho de todos los sujetos legitimados a participar activamente en la comisión negociadora, impidiendo que la empresa imponga

el plan de igualdad de forma unilateral si no media acuerdo<sup>28</sup>. Este tipo de pronunciamientos judiciales pone de manifiesto que los tribunales han debido intervenir como garantes de la efectividad ante la tendencia empresarial de reducir los planes a meros trámites documentales<sup>29</sup>. La crítica fundamental en este punto es que la LOIMH, por sí sola, no logró romper la brecha salarial sistémica debido a que los mecanismos de transparencia operativa, como el registro retributivo o la auditoría, no estaban suficientemente detallados en su texto original de 2007. Esta carencia inicial en la norma matriz fue la que obligó a la profunda reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019 y al posterior desarrollo de los Reales Decretos de 2020, con el fin de dotar de solidez al sistema y transformar la igualdad retributiva en un derecho realmente ejecutable.

Sin embargo, su valor como norma cabecera es indiscutible, ya que sin los conceptos de discriminación indirecta y transversalidad de la LO 3/2007, hoy no sería posible aplicar la Directiva Europea 2023/970.

### **3. RD 901/2020: planes de igualdad y auditorías**

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (en adelante, “RD 901/2020”), constituye el desarrollo reglamentario esencial para dotar de operatividad a la reforma operada por el Real Decreto-ley 6/2019, consolidando a los planes de igualdad como herramienta central de la acción proactiva en la empresa española.

Esta norma impone la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad a todas las organizaciones que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, ampliando de forma muy notable el espectro de empresas vinculadas que, con anterioridad, se limitaba a aquellas de más de doscientas cincuenta. El procedimiento se establece sobre un

---

<sup>28</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro..., *BOE*, n. 272, 14/10/2020, p. 9 (Exposición de Motivos refiriendo la doctrina de la STS de 14 de febrero de 2017).

<sup>29</sup> Pereiro, J. C. (2024). Efectividad y transparencia para unas retribuciones equitativas y no discriminatorias entre mujeres y hombres. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 9, n.2, 2024, pp. 6-7.

mecanismo de negociación que debe conducir a la constitución de una comisión paritaria, subrayando el legislador que la obligación de contar con el plan corresponde a la empresa, pero su elaboración y diagnóstico debe ser fruto de la negociación con la representación legal de los trabajadores. Precisamente, el diagnóstico se configura como un informe técnico detallado que debe abordar materias críticas como la clasificación profesional y los procesos de selección, integrando de forma preceptiva la auditoría retributiva conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020.

El sistema se completa con la exigencia de transparencia y publicidad, obligando a la inscripción de todos los planes, independientemente de su origen o naturaleza, en un registro público que permite el acceso general a su contenido.

En este sentido, el RD 901/2020 supone el finde la era de los planes de igualdad de papel. La jurisprudencia previa, como la anteriormente mencionada STS de 14 de febrero de 2017 (Rec. 92/2016), ya advertía de la resistencia empresarial a una negociación real, intentando a menudo implantar medidas de forma unilateral. Lo que este RD logra es objetivar el proceso, ya no basta con “tener un plan”, sino que el proceso para llegar a él (a través de la comisión paritaria, el diagnóstico con datos desagregados y auditoría retributiva) está tan tasado que dificulta mucho el fraude de ley.

Sin embargo, continúa habiendo un reto crítico: la situación de las empresas que carecen de representación legal de los trabajadores. El RD 901/2020 intenta resolverlo mediante las comisiones sindicales *ad hoc*, pero la práctica demuestra que ese mecanismo es caótico y a menudo acaba en bloqueos. La crítica fundamental es que, si bien la norma es técnicamente impecable, su aplicación en el tejido de la pequeña y mediana empresa española (que es del 99,8% del total)<sup>30</sup> sigue dependiendo de una capacidad de mediación sindical que a veces no llega a todos los rincones, lo que puede generar una brecha de efectividad entre las grandes corporaciones y las empresas de menor tamaño.

En definitiva, este marco normativo eleva la transparencia a la categoría de principio orientador del derecho a la no discriminación, configurando un contexto renovado donde

---

<sup>30</sup> Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, *Marco Estratégico en política de PYME 2030*, p. 4.

el plan de igualdad deja de ser una declaración retórica para convertirse en un instrumento con verdadera capacidad transformadora de las estructuras retributivas.

#### 4. RD 902/2020: igualdad retributiva y registro salarial

El Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, representa la culminación del marco normativo español para garantizar la efectividad del derecho a la percepción de una misma retribución por la realización de un trabajo de igual valor, desarrollando las reglas de los mandatos establecidos en la reforma del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores realizada en 2019.

En virtud de su artículo 3.2, esta norma tiene por objeto la integración del principio de transparencia retributiva en las estructuras empresariales, definido como el mecanismo que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor atribuido a la retribución para identificar y corregir posibles discriminaciones, ya sean directas o indirectas. El núcleo de la regulación reside en la delimitación técnica del trabajo de igual valor, el cual concurre cuando la naturaleza de las tareas, las condiciones educativas y profesionales exigidas, así como los factores de desempeño y las condiciones laborales, resultan equivalentes, debiendo aplicarse obligatoriamente los criterios de adecuación, totalidad y objetividad para evitar la infravaloración de puestos que tradicionalmente han sido de mujeres<sup>31</sup>.

De cara a hacer operativo este principio de transparencia, el RD 902/2020 articula tres instrumentos coordinados:

El **registro retributivo** constituye la base de la transparencia salarial. Su función es poner por escrito, de forma ordenada, cuánto se paga en la empresa y cómo se reparte la retribución entre mujeres y hombres. El RD 902/2020 impone a todas las empresas, independientemente de su tamaño, la obligación de elaborar un registro que recoja los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, complementos y

---

<sup>31</sup> Pedrosa Alquézar, S. I., «Igualdad de retribución y transparencia: su proyección en la Directiva UE 2023/970», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 156, 2023, p. 58.

percepciones extrasalariales de toda la plantilla, incluido el personal directivo, debiendo ser desglosados por sexo y categoría o puesto de igual valor (art. 5.1). Al exigir que la información esté desagregada por sexo y organizada por grupos o categorías comparables, permite detectar si existen diferencias llamativas y convierte la igualdad retributiva en algo medible.

La **auditoría retributiva** va un paso más allá del registro. No se limita a reflejar datos, sino que busca entender qué explica esas diferencias y si están justificadas. Para ello revisa los criterios con los que la empresa decide salarios, complementos e incentivos, así como la forma en que se producen ascensos, promociones o evaluaciones de desempeño. Es especialmente útil porque muchas brechas no aparecen en el salario base, sino en partidas donde hay más margen de decisión, como los complementos, los bonus o determinados incentivos. La auditoría es obligatoria para empresas que elaboren planes de igualdad, y exige un diagnóstico detallado de la situación retributiva y el establecimiento de un plan de actuación con objetivos y cronograma para corregir las desigualdades detectadas (arts. 7 y 8).

La **valoración de puestos de trabajo** completa el sistema. El principio de “igual retribución por trabajo de igual valor” exige comparar puestos que realmente aportan un valor similar, aunque se llamen distinto o estén en áreas diferentes. La valoración obliga a fijarse en el contenido real del trabajo (responsabilidades, formación requerida, esfuerzo o condiciones), reduciendo el riesgo de que la desigualdad quede escondida detrás de clasificaciones tradicionales o de una infravaloración histórica de funciones que, en muchos casos, han estado más feminizadas.

No obstante, el derecho de información se articula de forma dual, mientras que las personas trabajadoras tienen acceso al contenido íntegro del registro a través de la representación legal, en ausencia de esta, la información facilitada directamente por la empresa se limita a las diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres (art. 5.3).

La jurisprudencia reciente ha reforzado la obligatoriedad de estos instrumentos, destacando la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de febrero de 2023 (Rec. 23/2023), que dictamina que la protección de datos no puede ser utilizada por la empresa como un escudo para ocultar datos retributivos en categorías con pocos trabajadores si ello impide identificar la discriminación salarial<sup>32</sup>.

El RD 902/2020 es, sin duda, la herramienta más potente que ha tenido el ordenamiento español para aflorar la discriminación indirecta. Su gran acierto es obligar a las empresas a realizar una valoración de puestos con criterios científicos (adecuación, totalidad y objetividad), rompiendo la inercia de convenios colectivos que infravaloran habilidades “femeninas” (como el cuidado o la minuciosidad) frente a las “masculinas” (esfuerzo físico).

Sin embargo, se detecta una asimetría preocupante en el derecho de acceso. Al limitar el acceso directo del trabajador (sin RLT) únicamente a las “diferencias porcentuales”, la norma crea una transparencia de segunda clase. El trabajador individual, que es el más vulnerable, se enfrenta al empleador con un indicio porcentual que a menudo será insuficiente para convencer a un juez de la existencia de discriminación a primera vista, a diferencia del representante legal que conoce las cuantías reales. A ello se añade la cuestión del umbral de brecha que activa la obligación de justificación, cuya laxitud en comparación con el estándar europeo se analiza en el Capítulo III.3 y se retoma como propuesta de reforma en el Capítulo VI.

## **V. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y PROTECCIÓN DE DATOS**

### **1. RGPD, LOPDGDD y límites constitucionales**

La transparencia retributiva necesita, para funcionar correctamente, tratar datos personales de las personas trabajadoras. Esto obliga a buscar un equilibrio con el derecho

---

<sup>32</sup> Simancas Méndez, I. (2023). La obligación de registro salarial e información retributiva a los RRTT: no se puede limitar la información. *Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 23/2023*, 2023, p. 1.

a la protección de datos, que no es un obstáculo para la transparencia, sino un límite que debe respetarse.

El punto de partida en nuestro ordenamiento es el artículo 18.4 CE, que ordena al legislador limitar el uso de la informática para proteger el honor, la intimidad y el ejercicio pleno de los derechos de los ciudadanos. Aunque el precepto parece tener una función de simple protección de la intimidad, la STC 292/2000, de 30 de noviembre, dio un paso decisivo al reconocer la protección de datos como un derecho fundamental autónomo, separado del derecho a la intimidad del artículo 18.1 CE. Lo que dijo el Tribunal Constitucional es claro: el objeto de este derecho no se limita a los datos íntimos, sino que abarca cualquier dato personal cuyo uso por terceros pueda afectar a los derechos de su titular, incluyendo los datos públicos, que no dejan de estar protegidos por el hecho de ser accesibles. Esto tiene una importancia directa en el ámbito salarial, porque los datos retributivos, aunque no revelen aspectos íntimos como tal, sí identifican o permiten identificar a la persona trabajadora y, por tanto, están cubiertos por este derecho fundamental<sup>33</sup>.

En el plano europeo, la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos o Reglamento 2016/679 (en adelante, "RGPD") ha cambiado las reglas del juego de forma notable. Como apunta Medina Guerrero, al ser un reglamento directamente aplicable y obligatorio en todos sus elementos, la delimitación de este derecho frente a otros bienes protegidos ya no depende principalmente del legislador nacional, sino del europeo. El propio autor recoge la expresiva formulación de Rallo Lombarte, para quien el RGPD ha supuesto convertir un derecho que era constitucional en un derecho de configuración esencialmente europea<sup>34</sup>. La consecuencia práctica es que las reglas del artículo 15 de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante, "LTAIBG"), que es donde el ordenamiento español resuelve los

---

<sup>33</sup> González Mendoza, D. P. (2024). "El derecho a la protección de datos personales como límite a la transparencia administrativa en España", *Transregiones*, 4(7), pp. 22-25.

<sup>34</sup> Medina Guerrero, M. (2023). El conflicto entre la transparencia y la protección de datos tras la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos. *Revista Española de la Transparencia*, 17, pp. 62-63.

conflictos entre transparencia y protección de datos, solo valen en la medida en que encajen con lo que el TJUE vaya interpretando del Reglamento.

En cuanto a las bases que permiten tratar datos retributivos, el artículo 6.1 del RGPD ofrece dos fundamentos claros: el cumplimiento de una obligación legal (letra c) y la realización de una misión de interés público (letra e). Ambas bases son las que amparan las obligaciones de registro y auditoría retributiva del RD 902/2020, así como las futuras exigencias de la Directiva 2023/970, lo que significa que no hace falta pedir consentimiento a las personas trabajadoras para elaborar estos instrumentos. De hecho, el Comité Europeo de Protección de Datos ha dejado claro que el consentimiento en el ámbito laboral no es una base fiable, porque la desigualdad de poder entre trabajador y empleador hace difícil que ese consentimiento sea realmente libre, tal como exige el artículo 7.4 del RGPD.

Molina Navarrete ilustra bien este problema al analizar la STS 304/2019, de 10 de abril, en la que el Tribunal Supremo validó una cláusula de cesión de imagen en contratos de una empresa de *contact center*, pero confundió el título de legitimación: apoyó la licitud en el consentimiento contractual, cuando la base adecuada habría sido el cumplimiento de la relación laboral<sup>35</sup>. Este tipo de confusiones pone de manifiesto que los operadores jurídicos necesitan distinguir con más cuidado cuándo el tratamiento se ampara en la ley y cuándo realmente requiere la voluntad del afectado.

A nivel interno, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, “LOPDGDD”) complementa al RGPD sin poder contradecirlo. Una de las cuestiones más debatidas ha sido su artículo 89, relativo a la videovigilancia laboral, que podría relajar las exigencias de información previa al trabajador cuando se graba un ilícito. Esto ha generado una divergencia clara entre el Tribunal Supremo, que siguiendo la doctrina de la STC 39/2016 ha mantenido una posición bastante flexible sobre el deber de informar, y los tribunales de instancia, que apoyándose en la jurisprudencia del TEDH (especialmente en los casos *Barbulescu II* y

---

<sup>35</sup> Molina Navarrete, C. (2019). Nuevos capítulos de la serie sin fin «juego de tronos entre togados comunitarios». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 435, pp. 107-137.

*López Ribalda*) defienden que hay que reforzar esas garantías informativas. Molina Navarrete recoge esta tensión y advierte de que, aunque el TS parecía apuntar hacia una orientación más garantista en la STS 21/2019, de 15 de enero, el problema de fondo quedó sin una resolución definitiva<sup>36</sup>. Lo relevante para la transparencia retributiva es que esta misma lógica se traslada: “que el empleador pueda tratar datos salariales en cumplimiento de una obligación legal no le exime de informar a las personas afectadas sobre los fines y el alcance de ese tratamiento”, conforme a los artículos 13 y 14 del RGPD.

El mecanismo concreto para resolver conflictos entre transparencia y protección de datos en nuestro ordenamiento está en el artículo 15 de la LTAIBG. Este precepto establece un sistema escalonado según la sensibilidad de los datos y obliga a la Administración a ponderar el interés público en la divulgación frente a los derechos de los afectados. González Mendoza recuerda que la protección de datos es un límite específico previsto en ese artículo, distinto de los demás límites del artículo 14, y que se suma al de la intimidad que ya establece el propio artículo 105.b) CE<sup>37</sup>. Por su parte, el artículo 86 del RGPD permite a los Estados regular cómo se concilia el acceso a documentos oficiales con la protección de datos, pero, como señala Medina Guerrero, la doctrina mayoritaria entiende que esta cláusula no abre la puerta a excepciones al Reglamento, sino que solo permite concretar lo que ya prevén los artículos 6.2 y 6.3 del RGPD<sup>38</sup>. Dicho de otro modo, el legislador español no tiene carta blanca para diseñar el equilibrio entre transparencia salarial y protección de datos, sino que debe moverse dentro del marco que le fija el Derecho europeo.

La cuestión de fondo, y aquí es donde conviene ser crítico, es que existe un riesgo real de que la protección de datos se utilice como excusa genérica para bloquear el acceso a información retributiva, vaciando de contenido la función que la transparencia tiene como herramienta contra la discriminación. Díaz Lima lo expresa con claridad al decir que ambos derechos son complementarios y que un desequilibrio a favor de cualquiera de los dos lleva a situaciones no deseables: una transparencia sin límites vulneraría la dignidad de las personas trabajadoras, pero una protección de datos invocada de forma abusiva

---

<sup>36</sup> *Ibid.*: pp. 132.133.

<sup>37</sup> *Op. cit.*: González Mendoza, D. P. (2024), pp. 21-22

<sup>38</sup> *Op. cit.*: Medina Guerrero, M. (2023), pp. 54-56.

perpetuaría la opacidad que alimenta la brecha salarial<sup>39</sup>. La solución pasa, como exige el artículo 25 del RGPD con los principios de protección desde el diseño y por defecto, por configurar las obligaciones de transparencia tratando solo los datos estrictamente necesarios para la finalidad de igualdad, utilizando valores agregados y promedios que impidan identificar a personas concretas, salvo que una base jurídica clara lo permita y con las garantías adecuadas.

## **2. Acceso a información salarial: criterios jurisprudenciales**

Una vez delimitado el marco normativo de protección de datos que condiciona la transparencia retributiva, conviene analizar cómo los tribunales han ido concretando, en la práctica, el alcance del derecho de acceso a la información salarial contenida en el registro retributivo. Esta cuestión ha generado una litigiosidad creciente, sobre todo en torno a un problema concreto: ¿qué ocurre cuando en una categoría profesional o puesto de trabajo solo hay una persona, o tan pocas que los datos promediados permiten identificar retribuciones individuales? ¿Debe la empresa incluir igualmente esa información en el registro? ¿Puede la representación legal acceder a ella?

Como se ha señalado en epígrafes anteriores, el art. 28.2 del ET obliga a todas las empresas a llevar un registro retributivo con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo. El RD 902/2020 desarrolla esta obligación exigiendo que se reflejen la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido, con el objetivo de detectar diferencias retributivas entre hombres y mujeres sin necesidad de revelar salarios individuales. Hasta aquí, la norma parece clara. El problema surge cuando esos valores medios, por el reducido tamaño de la muestra, dejan de ser anónimos.

La Audiencia Nacional abordó esta cuestión en dos sentencias que alimentaron la controversia. La primera, la SAN 23/2023, de 23 de febrero (Rec. 355/2022), consideró que la empresa no podía mutilar datos retributivos de puestos ocupados por una sola

---

<sup>39</sup> Díaz Lima, D. (2023). Transparencia y protección de datos personales en el ámbito universitario: ¿avance o retroceso? *Revista Española de la Transparencia*, 17, pp. 211 y 218-219.

persona, argumentando que la transmisión de esos datos estaba amparada por una obligación legal (arts. 28 ET y 8 de la LO 3/2018), que los representantes de los trabajadores contaban con una finalidad legítima y que, además, estaban sujetos al deber de sigilo del art. 65 del ET. Simancas Méndez, al comentar esta sentencia, destacó que la decisión venía a confirmar que la empresa no puede limitar unilateralmente la información del registro invocando la protección de datos como escudo<sup>40</sup>. La segunda, la SAN 69/2023, de 29 de mayo, fue un paso más allá al entender que, cuando no fuera posible expresar la información mediante promedios, debían facilitarse directamente valores individualizados.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en la ya mencionada STS 1302/2024, de 21 de noviembre (Rec. 218/2023), casó esta última sentencia y fijó una doctrina clara en sentido contrario. Para el Alto Tribunal, el art. 28.2 del ET exige registrar “valores medios (no individuales) de la retribución desagregados por sexo”, y lo que importa es “la comparativa mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora”. La sentencia se apoya en varios argumentos. En primer lugar, tanto el ET como los arts. 5 y 6 del RD 902/2020 hablan permanentemente de “medias aritméticas” y “medianas”, sin que la referencia a “toda su plantilla” del art. 5.1 del Real Decreto sea base suficiente para imponer la inclusión de datos individualizados. En segundo lugar, el Tribunal invoca el derecho a la protección de datos del art. 18.4 CE, en conexión con los principios de minimización y limitación de la finalidad del art. 5.1 del RGPD, para concluir que, sin una norma con rango de ley que autorice expresamente esa inclusión y establezca las garantías necesarias, incorporar salarios individualizados vulneraría la normativa de protección de datos. García Campá, en su comentario a esta sentencia, subraya que el Tribunal pone el acento en que los sindicatos demandantes ni siquiera razonaron por qué los valores medios resultaban insuficientes para cumplir la finalidad igualitaria del registro<sup>41</sup>. Esta doctrina ha sido reiterada poco después por la también mencionada anteriormente STS 32/2025, de 15 de enero (Rec. 136/2023), consolidando la línea jurisprudencial.

---

<sup>40</sup> *Op.cit.*: Simancas Méndez, I. (2023).

<sup>41</sup> García Campá, S. (2025). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, enero-febrero 2025, pp. 309-318.

La solución del Tribunal Supremo aporta seguridad jurídica a las empresas y es coherente con la configuración literal del art. 28.2 del ET. No obstante, no está libre de críticas. Gimeno Díaz de Atauri señala, con razón, que matemáticamente nada impide calcular la media de una población de tamaño uno, y que la propia vocación de transparencia universal del art. 28 del ET, que no prevé excepción alguna ni siquiera para microempresas, implica que el legislador ha asumido la posibilidad de que afloren datos individualizables, especialmente en el caso del personal directivo, que suele encuadrarse en agrupaciones unipersonales<sup>42</sup>. Además, la Directiva 2023/970, cuya transposición debe producirse antes de junio de 2026, no contempla una exclusión automática de los puestos unipersonales, sino que exige garantías específicas cuando se divulgue la retribución de una persona identificable (considerando 44), lo que sugiere que el problema no es que el dato se conozca, sino que se conozca sin las debidas cautelas. De hecho, el deber de sigilo del art. 65.3 del ET, combinado con las obligaciones del RGPD, ya constituye un régimen de protección suficiente para cubrir esos riesgos.

En este sentido, la posición del Tribunal Supremo, aun siendo razonable en el marco legal vigente, genera un efecto paradójico: precisamente en los puestos donde la brecha salarial suele ser más acusada y menos visible (alta dirección, puestos singulares), el registro retributivo pierde su utilidad como herramienta de detección, porque los datos quedan excluidos por motivos de privacidad. Esto conecta directamente con la asimetría que ya se señaló a propósito del RD 902/2020: la transparencia funciona peor donde más se necesita. La futura transposición de la Directiva 2023/970 será, sin duda, una oportunidad para que el legislador español reconfigure este equilibrio, como el propio Tribunal Supremo sugiere en la sentencia comentada.

Por otro lado, la jurisprudencia también ha dejado claro que la negativa empresarial a facilitar la información retributiva puede constituir, por sí misma, una lesión de derechos fundamentales. La SAN 126/2023, de 17 de noviembre (Rec. 226/2023), condenó a una empresa al pago de 80.000 euros por vulneración de la libertad sindical, al considerar inadmisibile su conducta de no aportar nunca la información que la representación de los

---

<sup>42</sup> Gimeno Díaz de Atauri, P. (2024). ¿Deben excluirse del Registro Retributivo los datos que permitan identificar a trabajadores? A propósito de la STS de 21 de noviembre de 2024. *Brief de la AEDTSS*, 5 de diciembre de 2024 (disponible en: <https://www.aedtss.com/>)

trabajadores le requería para la elaboración del plan de igualdad y del registro retributivo. Este pronunciamiento refuerza la idea de que la transparencia no es una opción para la empresa, sino una obligación cuyo incumplimiento tiene consecuencias reales.

## **VI. RETRIBUCIÓN FIJA Y VARIABLE: EFECTOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL**

### **1. Configuración de los conceptos salariales**

El artículo 26 del ET (RDL 2/2015) establece una estructura tripartita del salario. El apartado 1 define el salario como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”. El apartado 3, clave para este análisis, distingue entre salario base (retribución fijada por unidad de tiempo o de obra) y los complementos salariales, clasificados en tres categorías según se vinculen a condiciones personales del trabajador (antigüedad, titulación, idiomas), al trabajo realizado (nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, disponibilidad, penosidad) o a la situación y resultados de la empresa (productividad, beneficios, bonus). Las percepciones extrasalariales, como las indemnizaciones, suplidos y dietas, quedan excluidas del concepto de salario según el apartado 2.

Esta arquitectura normativa tiene un impacto de género diferenciado que la doctrina ha identificado con claridad. Como señala Cabeza Pereiro, la discriminación retributiva por razón de sexo constituye un “paradigma de discriminación sistémica”, no un acto aislado sino el resultado de estructuras que operan de manera acumulativa<sup>43</sup>. Los complementos vinculados al puesto de trabajo, como la nocturnidad o peligrosidad, se concentran en sectores y empleos masculinizados (industria, construcción, transporte o seguridad), mientras que las tareas asociadas a empleos feminizados (cuidado, atención a personas o habilidades sociales) históricamente no han recibido compensación complementaria equiparable. Marín Malo demuestra además que cuando el plus de nocturnidad se calcula

---

<sup>43</sup> Pereiro, J. C. (2011). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (25).

como porcentaje sobre el salario base, reproduce y amplifica las diferencias salariales preexistentes<sup>44</sup>.

## 2. Estructura salarial y brecha de género: análisis por componentes retributivos

La distinción entre retribución fija y variable es crucial para comprender la brecha salarial. Los datos empíricos más recientes confirman un patrón consistente: la brecha salarial se amplifica en los componentes variables y discrecionales.

**Figura 1. Composición del salario bruto mensual a nivel nacional 2022**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
<b>Salario bruto</b>	2.039,14	1.847,85	2.218,90	371,05	<b>16,72</b>
<b>Salario ordinario (salario bruto menos pagas extras)</b>	1.997,78	1.814,79	2.169,74	354,95	<b>16,36</b>
<b>Salario neto</b>	1.598,69	1.466,96	1.722,48	255,52	<b>14,83</b>
<b>Salario base</b>	1.401,80	1.298,37	1.498,99	200,62	<b>13,38</b>
<b>Complementos salariales</b>	587,37	512,43	657,79	145,36	<b>22,10</b>
<b>Pagas extraordinarias</b>	41,36	33,06	49,16	16,10	<b>32,75</b>
<b>Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana</b>	31,08	27,19	34,74	7,55	<b>21,73</b>
<b>Pagos por horas extraordinarias</b>	8,61	3,99	12,96	8,97	<b>69,21</b>
<b>Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador</b>	130,01	118,81	140,54	21,73	<b>15,46</b>
<b>Retenciones IRPF</b>	310,44	262,08	355,88	93,80	<b>26,36</b>

*Fuente: Informe sobre discriminación salarial hacia las mujeres, UGT (2022)*

Según el *Informe sobre discriminación salarial hacia las mujeres* de UGT (edición 2025, elaborado con los últimos microdatos disponibles de la EES cuatrienal con datos de 2022), la brecha en el salario base es del 13,38%, pero asciende al 16,72% en el salario

---

<sup>44</sup> Marín Malo, M. (2021). Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos. *FEMERIS*, 6(2), pp. 34-60.

bruto total, es decir, 3,34 puntos porcentuales más, lo que evidencia que la distancia aumenta<sup>45</sup>.

En cuanto a la contribución de cada componente a la brecha total, el análisis de CCOO (confirmado en sus informes de 2022, 2025 y 2026 con datos de la EES cuatrienal) descompone la brecha mensual total de 371,05€ en la contribución porcentual de cada componente. Este cálculo permite identificar dónde se genera realmente la desigualdad retributiva.

Los complementos salariales explican casi el 40% de la brecha retributiva de género en España, un hallazgo central para cualquier investigación sobre la configuración de los conceptos salariales y su impacto diferenciado por sexo.

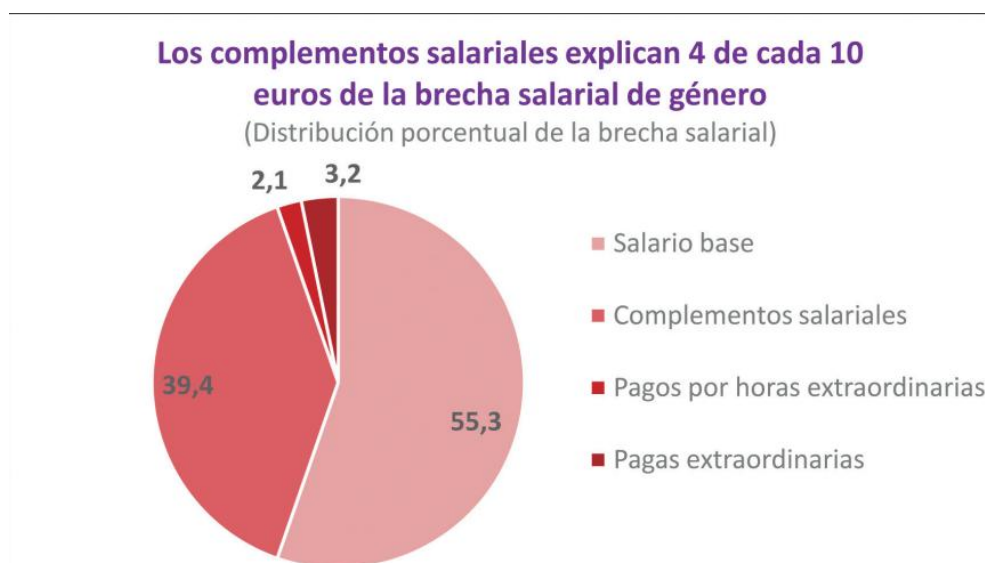
Mientras el salario base (regulado habitualmente por convenio colectivo) genera el 55,3% de la diferencia mensual entre hombres y mujeres, los complementos salariales (disponibilidad, nocturnidad, productividad, bonus, antigüedad) aportan un 39,4% adicional que resulta desproporcionado respecto a su peso en la retribución total<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> UGT (2025). *Informe sobre Discriminación Salarial hacia las Mujeres 2025*.

<sup>46</sup> CCOO (2026). La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural. *Gabinete Económico y Secretaría de Mujeres e Igualdad*.

**Figura 2. Los complementos salariales dentro de la brecha salarial de género**



*Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE (2018)*

Este dato, extraído de la Encuesta de Estructura Salarial del INE y analizado por Comisiones Obreras (en adelante, “CCOO”), revela que la parte menos transparente y más discrecional de la retribución es precisamente donde la desigualdad se torna invisible. El RD 902/2020 y, próximamente, la Directiva 2023/970 buscan hacer visible esta realidad exigiendo transparencia sobre cada concepto retributivo individual, pero la transposición europea, con plazo hasta el 7 de junio de 2026, aún no se ha completado en España.

Con todo esto, resulta evidente que la reducción efectiva de la brecha salarial de género no puede depender exclusivamente de la transparencia como mecanismo reactivo, sino que exige una intervención activa sobre la propia arquitectura de los conceptos retributivos.

En este sentido, cabría plantear, en primer lugar, la necesidad de que la negociación colectiva incorpore cláusulas que sometan la asignación de complementos discrecionales (especialmente los vinculados a disponibilidad, productividad y horas extraordinarias) a criterios objetivos, verificables y previamente pactados, eliminando el margen de

arbitrariedad que, como se ha demostrado, opera sistemáticamente en perjuicio de las mujeres.

En segundo lugar, la transposición de la Directiva 2023/970 debería aprovecharse no solo para reducir el umbral de justificación del 25% al 5%, sino también para imponer una revisión obligatoria de los sistemas de valoración de puestos en aquellas empresas cuyo registro retributivo evidencie brechas superiores a dicho umbral en algún componente salarial concreto, y no únicamente la retribución global.

En tercer lugar, sería deseable que el legislador español reforzase la vinculación entre la auditoría retributiva y consecuencias jurídicas efectivas, puesto que la mera obligación de diagnosticar sin mecanismos coercitivos de corrección convierte la transparencia en un ejercicio formal carente de eficacia transformadora.

En definitiva, mientras los complementos salariales sigan construyendo un espacio de opacidad estructural donde se concentra casi la mitad de la desigualdad retributiva, ningún instrumento de transparencia será suficiente si no se acompaña de una reforma sustantiva de los criterios de configuración y asignación de dichos conceptos.

### **3. Perspectivas y horizonte temporal de la igualdad retributiva en España**

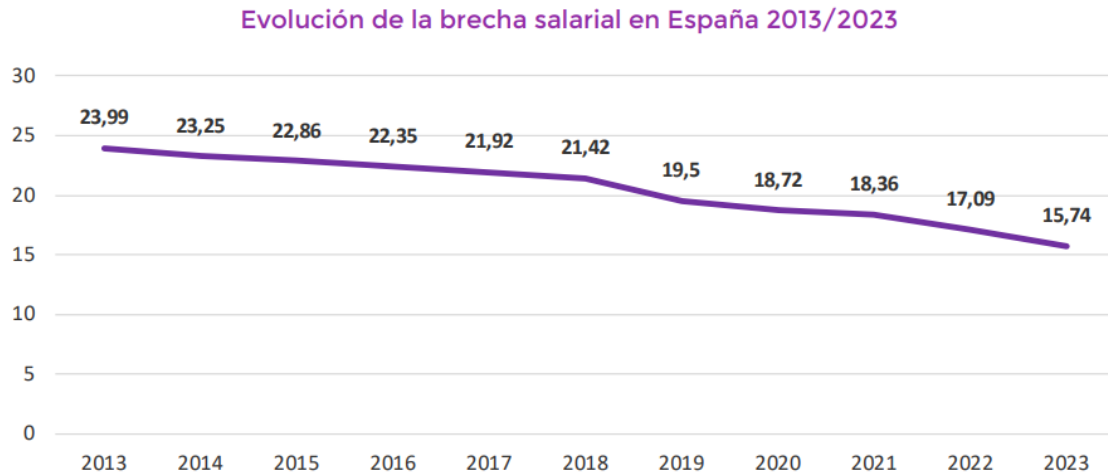
Al ritmo de la actual reducción, España necesitará entre 16 y 32 años para eliminar la brecha salarial de género, según las estimaciones más recientes de los sindicatos mayoritarios y organismos internacionales.

El informe UGT de febrero de 2026<sup>47</sup> sitúa la brecha salarial anual en su mínimo histórico del 15,74% (datos INE 2023), pero proyecta que la igualdad retributiva plena no llegaría hasta 2052-2057.

---

<sup>47</sup> UGT (2026). *Informe sobre Discriminación Salarial hacia las Mujeres 2026*.

**Figura 3. Evolución de la brecha salarial en España (2013-2023)**



Fuente: *Informe sobre Discriminación Salarial hacia las Mujeres, UGT (2026)*

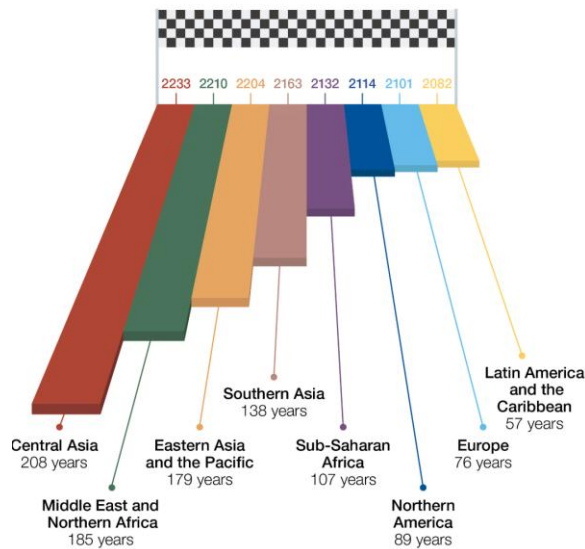
CCOO es más optimista, calcula 16 años (~2042) pero solo si se implementan políticas públicas focalizadas.

El World Economic Forum (en adelante “WEF”)<sup>48</sup>, por su parte, estima que Europa Occidental necesitará 76 años para cerrar su brecha de género global (no solo salarial), y 123 años a nivel mundial.

---

<sup>48</sup> World Economic Forum (2025), *Global Gender Gap Report 2025*.

**Figura 4. Estimación de años para cerrar la brecha de género global**



Fuente: *World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025.*

En cuanto a España, en el Global Gender Report 2024, alcanzó su mejor posición histórica: 10ª de 146 economías, con una puntuación global de 0,797 (79,7% de la brecha cerrada), subiendo 8 puestos respecto a 2023. En la edición 2025, descendió al puesto 12º de 148 economías, manteniendo la misma puntuación de 0,797.

En definitiva, la brecha salarial de género en España ha alcanzado su mínimo histórico, pero las proyecciones coinciden en que su eliminación completa está a décadas de distancia. El dato más relevante en este sentido es la tensión entre tres horizontes: el optimista de CCOO (2042, condicionado a políticas activas, el central del Ministerio de Hacienda (~2047) y el pesimista de UGT (2052-2057). Con las herramientas jurídicas que introduce la Directiva (UE) 2023/970 se podrían acortar dichos plazos, según la evidencia empírica internacional, en un 13-19%, reduciendo el horizonte de 30 años a entre 20 y 25 años si se transpone e implementa eficazmente.

Sin embargo, cerrar la brecha exige abordar simultáneamente sus causas estructurales: la concentración femenina en el empleo parcial involuntario, la segregación sectorial y la brecha de cuidados. La transparencia retributiva es necesaria, pero no suficiente.

## VII. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EN LA ALTA DIRECCIÓN Y LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

### 1. Marco jurídico y retributivo de la alta dirección y los administradores societarios en las sociedades cotizadas

El marco jurídico de la cúpula empresarial en España se define por la coexistencia de la relación laboral especial de alta dirección, regulada por el RD 1382/1985, y la relación de carácter orgánico que vincula a los administradores y consejeros con la entidad a través de la LSC.

En las sociedades cotizadas, esta distinción es fundamental para determinar el régimen de transparencia, pues mientras el personal directivo se rige por contratos que deben ser coherentes con la política de la empresa, los consejeros están sujetos a un régimen retributivo estricto previsto en los artículos 217 y ss. de la LSC, y específicamente en los artículos 529 *sexdecies* a *novodecies* de la LSC. Bajo este marco, la remuneración debe guardar una proporción razonable con la relevancia de la sociedad y su situación económica, promoviendo la sostenibilidad a largo plazo.

La transparencia de este sistema se articula obligatoriamente a través de una Política de Remuneraciones aprobada por la junta general y el IARC, que detalla las retribuciones individuales y debe someterse a votación consultiva según el art. 541 de la LSC. Los paquetes retributivos de consejeros ejecutivos y alta dirección en las cotizadas españolas presentan una arquitectura característica con cinco componentes: retribución fija (RF) retribución variable anual (RVA) (bonus anual vinculado a KPIs financieros y no financieros), incentivos a largo plazo (ILP) (stock options, phantom shares, acciones restringidas, retribución diferida), previsión social, pactos de no competencia e indemnizaciones pactadas por cese (blindajes)<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> EY. (2025). *PAY PERSPECTIVE 2025: Estudio sobre las remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas IBEX-35 y mercado continuo*. pp. 8, 37 y 48.

**Figura 5. Porcentaje de compañías que ofrece a sus consejeros ejecutivos los siguientes conceptos retributivos como parte de su paquete retributivo**

PREVALENCIA DE CADA UNO DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS						
	RF	RVA	ILP	Previsión Social	Indemnización	Pacto de no competencia
IBEX-35	98%	96%	91%	81%	75%	68%
IBEX-Medium Cap	100%	88%	75%	33%	79%	75%
IBEX-Small Cap	97%	78%	44%	11%	69%	44%

Fuente: *Informe PAY PERSPECTIVE 2025, EY (2025)*.

El peso de los componentes variables y discrecionales en estos paquetes retributivos, cuyo efecto amplificador de la brecha de género se ha analizado en el Capítulo VI, adquiere especial relevancia en las sociedades cotizadas, donde el bonus y los ILP superan ya el 60% de la retribución total de los consejeros ejecutivos.

## 2. Incidencia de la Ley de Paridad y diagnóstico de la brecha retributiva en la cúpula empresarial

La reciente aprobación de la Ley de Paridad<sup>50</sup> constituye el paso más decidido del legislador español para corregir la infrarrepresentación femenina en los órganos de gobierno de las sociedades cotizadas.

Esta norma transpone la Directiva (UE) 2022/2381 y modifica la LSC introduciendo un nuevo artículo 529 bis, que obliga a las sociedades cotizadas a garantizar que su consejo de administración cuente, como mínimo, con un 40% de personas del sexo menos representado, entendiéndose por representación paritaria aquella situación en la que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40%. La obligación se extiende también a la alta dirección, aunque en este caso con una fórmula de “cumplir o explicar”: si el porcentaje del sexo menos representado no alcanza el 40%, la sociedad deberá proporcionar una

<sup>50</sup> Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. BOE, núm. 186, de 2 de agosto de 2024. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar dicho umbral en el ejercicio inmediatamente posterior.

El calendario de aplicación es progresivo: para las 35 sociedades con mayor capitalización bursátil, las obligaciones relativas al consejo de administración son exigibles desde el 30 de junio de 2026; para el resto de cotizadas, desde el 30 de junio de 2027. El incumplimiento de las obligaciones relativas al consejo de administración se configura como infracción grave del art. 292 de la Ley del Mercado de Valores y de los Servicios de Inversión (en adelante, “LMVSI”)<sup>51</sup>, lo que supone un salto cualitativo respecto a la anterior aproximación basada exclusivamente en recomendaciones de buen gobierno. Un aspecto que merece particular atención crítica es que la Ley no define el concepto de “alta dirección” a estos efectos, lo que genera una notable inseguridad jurídica sobre el perímetro exacto de la obligación y dificulta la evaluación precisa de su cumplimiento<sup>52</sup>.

Los datos más recientes de la CNMV permiten evaluar la situación de partida. Según el Informe Anual de Gobierno Corporativo (en adelante, “IAGC”) correspondiente al ejercicio 2024, la presencia de mujeres en los consejos de administración del IBEX-35 se situó en el 41,27%, superando por segundo año consecutivo el umbral del 40%. Sin embargo, esta cifra global enmascara desigualdades internas significativas: un 25% de las empresas del IBEX-35 no alcanzó el mínimo del 40% de consejeras en 2024; la presencia femenina en puestos de consejero ejecutivo fue de apenas un 8,55%, habiendo incluso descendido ligeramente respecto al ejercicio anterior, y las mujeres en puestos de alta dirección representaron solo el 24,83% del total, cifra que en el IBEX-35 se situó en el 26,31%. En otras palabras, las mujeres han ganado presencia en funciones de supervisión y control, especialmente como consejeras independientes (donde ya representan el

---

<sup>51</sup> Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada 47 de mujeres y hombres. BOE, núm. 186, de 2 de agosto de 2024. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

<sup>52</sup> López Cumbre, L. (2025). "Las mujeres en los consejos de administración y la alta dirección ante la inminente aplicación de la Ley Orgánica 2/2024", ORH – Observatorio de Recursos Humanos, julio 2025.

54,11% del total), pero continúan encontrando graves obstáculos para acceder a los puestos de toma de decisiones operativas y de gestión<sup>53</sup>.

**Figura 6. Evolución de la composición por sexo de los consejos de administración en las sociedades IBEX-35, IBEX-Medium Cap e IBEX-Small Cap (2020-2024)**

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>IBEX-35</b>					
Consejeros	69%	66%	62%	60%	59%
Consejeras	31%	34%	38%	40%	41%
<b>IBEX-Medium Cap</b>					
Consejeros	72%	67%	66%	63%	63%
Consejeras	28%	33%	34%	37%	37%
<b>IBEX-Small Cap</b>					
Consejeros	80%	76%	73%	71%	71%
Consejeras	20%	24%	27%	29%	29%

Fuente: *Informe PAY PERSPECTIVE 2025, EY (2025)*.

En el plano retributivo, el IARC publicado por la CNMV en octubre de 2025 revela que, en el conjunto de las cotizadas, la retribución de las consejeras ejecutivas fue en 2024 un 17,3% inferior a la de los consejeros ejecutivos. No obstante, la CNMV advierte de una fuerte dispersión según la capitalización de la sociedad: en el IBEX-35, la remuneración media de las consejeras ejecutivas fue un 30,4% superior a la de los consejeros ejecutivos, lo que se explica por el excepcional perfil de las escasas mujeres que ocupan estos puestos en las mayores compañías (como Ana Botín en Santander, con 13,8 millones de euros); en cambio, en el resto de cotizadas la brecha se invierte radicalmente, con las ejecutivas percibiendo un 120,6% menos que sus homólogos masculinos. La propia CNMV matiza

<sup>53</sup> Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), *Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales – Ejercicio 2024*, octubre 2025, pp. 3-5 y Anexo estadístico. Disponible en: <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC-2024-ES.pdf>

que el reducido número de consejeras ejecutivas resta representatividad a estos promedios. En cuanto a los consejeros no ejecutivos, la remuneración de los hombres fue un 35,2% superior a la de las mujeres, si bien entre los consejeros independientes la brecha fue prácticamente inexistente. Estos datos ponen de manifiesto un fenómeno que podríamos denominar "paridad sin equidad retributiva": la incorporación de más mujeres a los consejos, impulsada por las recomendaciones de buen gobierno y ahora por la Ley de Paridad, no se ha traducido automáticamente en igualdad salarial, especialmente en los puestos ejecutivos, donde la retribución media del IBEX-35 alcanzó en 2024 los 1,91 millones de euros, con los componentes variables superando el 60% del total. Esta concentración de la brecha en los incentivos a largo plazo y bonus confirma el patrón identificado en el Capítulo VI a escala del conjunto de la plantilla<sup>54</sup>.

Esta situación pone de manifiesto el riesgo de alcanzar una "paridad sin equidad retributiva", donde el cumplimiento numérico en el consejo no garantiza la igualdad salarial efectiva, especialmente debido a que la presencia femenina se concentra en la categoría de consejeras independientes y es todavía marginal en los puestos ejecutivos y de alta dirección. A este reto se suma la tensión jurídica en materia de transparencia para puestos de muestra reducida; la normativa y la doctrina judicial reciente, alineada con las STS 1302/2024 y STS 32/2025, subrayan la necesidad de proteger el derecho a la intimidad y los datos personales de los administradores cuando la publicidad detallada de la retribución permita identificar a una persona concreta en grupos muy pequeños, limitando en esos casos la desagregación obligatoria de datos si pone en riesgo la privacidad del sujeto.

En este sentido, la Ley de Paridad es un avance necesario pero insuficiente si no se acompaña de una reforma profunda en los sistemas de retribución variable y promoción interna. El hecho de que la paridad sea mayor en los puestos externos que en los ejecutivos sugiere que estamos ante una igualdad "de escaparate" que no termina de romper el techo de cristal en el centro del poder corporativo. La transparencia no debe ser solo un ejercicio de cumplimiento estadístico, sino una herramienta para detectar que la verdadera brecha

---

<sup>54</sup> Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), *Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas – Ejercicio 2024*, octubre 2025, pp. 2-4. Disponible en: <https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IARC2024.pdf>

no está en lo que se cobra por "ser consejero", sino en el acceso restringido de las mujeres a los incentivos a largo plazo y bonus por desempeño que hoy siguen dominados por una estructura masculina.

### **3. Evaluación de eficacia y propuestas de mejora para las sociedades cotizadas españolas**

A la vista del diagnóstico expuesto en los epígrafes anteriores, resulta posible formular una valoración crítica del sistema vigente y avanzar propuestas concretas que podrían contribuir a que la transparencia retributiva cumpla efectivamente su función de garantía de la igualdad en los niveles más elevados de la organización empresarial.

En primer lugar, se ha constatado que coexisten en las sociedades cotizadas españolas dos regímenes de transparencia retributiva que operan como sistemas paralelos y no comunicados:

- Por un lado, el régimen societario, articulado en torno al IARC (art. 541 LSC), la política de remuneraciones (art. 529 *novodecies* LSC) y la Circular 3/2021 de la CNMV, proporciona información individualizada y pública sobre la retribución de cada consejero, incluida desde la Ley 5/2021 una comparación quinquenal con la remuneración media de los empleados no consejeros.
- Por otro lado, el régimen laboral, construido sobre el registro retributivo y la auditoría retributiva del RD 902/2020, ofrece información agregada con perspectiva de género, pero excluye, en la práctica, a los administradores con vínculo exclusivamente mercantil.

Según García Campá (2021), el resultado es paradójico: los consejeros ejecutivos, que constituyen el colectivo donde la brecha salarial de género es más acusada, quedan fuera del instrumento diseñado específicamente para detectarla, mientras que el IARC, que sí los incluye, carece de esa metodología comparativa de género que exige el RD 902/2020<sup>55</sup>. Ni la CNMV exige que el IARC integre un análisis de brecha retributiva por

---

<sup>55</sup> García Campá, S. (2021). "El registro salarial o retributivo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, pp. 79-115, especialmente pp. 99-103.

sexo desagregado por componentes, ni el Ministerio de Trabajo exige que la auditoría retributiva incorpore la información del IARC. Esta desconexión constituye la principal debilidad estructural del sistema.

A partir de este diagnóstico, y en conexión con las líneas de reforma apuntadas a lo largo de este Trabajo, cabría formular las siguientes propuestas de mejora dirigidas a las sociedades españolas.

La primera y más urgente sería la introducción en el IARC de una obligación de desagregación por género de todos los componentes retributivos de los consejeros, incluyendo retribución fija, variable a corto plazo, incentivos a largo plazo y retribución en especie. Actualmente, el modelo normalizado de la CNMV exige información individualizada por consejero, lo que permite un análisis externo, pero no impone a la sociedad un diagnóstico formal de brecha<sup>56</sup>. Esta reforma podría implementarse mediante una modificación de la Circular 3/2021 sin necesidad de reforma legal, y permitiría conectar la transparencia societaria con la lógica del RD 902/2020.

En segundo lugar, sería deseable que la transposición de la Directiva 2023/970 incluyese expresamente a los consejeros ejecutivos y a la alta dirección con contrato del RD 1382/1985 en el ámbito de las obligaciones de *reporting* con perspectiva de género, superando la ambigüedad actual del artículo 2 del RD 902/2020. Como se ha señalado, la referencia del artículo 5.1 a "toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos" apunta en esta dirección, pero la limitación del artículo 2 a las relaciones laborales del ET genera una contradicción que debe resolverse.

En tercer lugar, cabría vincular la política de remuneraciones del artículo 529 *novodecies* LSC a objetivos explícitos de igualdad retributiva. La Ley 5/2021 ya introdujo la obligación de que la política de remuneraciones exponga cómo se han tenido en cuenta las condiciones retributivas de los trabajadores, pero no exige un compromiso específico de reducción de la brecha de género. Incorporar este elemento obligaría a las comisiones

---

<sup>56</sup> Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), *Circular 3/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifican los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas* (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2021).

de nombramientos y retribuciones (CNR) a evaluar sistemáticamente el impacto de género de sus decisiones retributivas, especialmente en la asignación de componentes variables y discrecionales, que son precisamente los que, como se ha demostrado en el Capítulo VI, explican casi el 40% de la brecha salarial.

En cuarto lugar, la Ley de Paridad, al imponer un 40% de presencia del sexo menos representado en la alta dirección, debería complementarse con una obligación de auditoría retributiva específica para este colectivo, conectada con el plan de igualdad de la empresa. El RD 901/2020 ya exige que la auditoría retributiva forme parte del diagnóstico del plan de igualdad, pero la práctica demuestra que en muchas empresas la alta dirección queda al margen de este ejercicio. Como ha señalado el TS en la STS 1302/2024, cuando existan “zonas ciegas” derivadas de la imposibilidad de agregar datos sin riesgo de identificación, deben reforzarse otros instrumentos complementarios, en particular la auditoría retributiva.

Por último, conviene señalar que la eficacia de estas medidas dependerá, en buena medida, de la existencia de consecuencias jurídicas efectivas vinculadas al incumplimiento. La Ley de Paridad ha dado un paso importante al tipificar como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones de composición del consejo, pero no prevé consecuencias equivalentes para la falta de equidad retributiva. Sería coherente con el espíritu de la Directiva 2023/970, que prevé sanciones disuasorias y la inversión de la carga de la prueba cuando se incumplan obligaciones de transparencia (arts. 20-23), que la transposición española extendiese este régimen sancionador a los supuestos en que el IARC evidencie brechas retributivas de género superiores al 5% sin justificación objetiva, conectando así el umbral europeo con el instrumento de transparencia propio de las cotizadas.

En definitiva, el sistema español dispone ya de los pilares normativos necesarios para hacer efectiva la transparencia retributiva en la cúpula empresarial, pero sufre de una falta de coordinación entre el régimen societario y el laboral que deja en la opacidad precisamente los puestos donde la desigualdad es más acusada. La convergencia entre la Ley de Paridad, la Directiva 2023/970 y los instrumentos del RD 902/2020 ofrece una ventana de oportunidad que el legislador español no debería desaprovechar para construir

un modelo integrado de transparencia que haga de la igualdad retributiva no solo un derecho proclamado, sino un derecho efectivo también en los niveles más elevados de la organización empresarial.

## **CONCLUSIONES**

La elaboración de este Trabajo de Fin de Grado permite comprender que la transparencia retributiva no es una cuestión técnica menor ni un trámite administrativo más dentro del Derecho del Trabajo: es, en realidad, la condición de posibilidad para que el principio de igualdad salarial deje de ser una declaración programática y se convierta en un derecho exigible. A lo largo de la investigación, se ha podido comprobar que la opacidad salarial no es un defecto accidental del sistema retributivo, sino un rasgo estructural que opera de forma sistemática en perjuicio de las mujeres. La brecha salarial no se esconde en el salario base (regulado, visible y negociado colectivamente), sino que se concentra, de forma desproporcionada, en los complementos, los incentivos variables y los componentes discrecionales de la retribución, es decir, precisamente aquellos espacios donde la transparencia es menor y el margen de arbitrariedad empresarial es mayor.

Desde una perspectiva global, el análisis del marco normativo revela un sistema con fundamentos sólidos, pero con una ejecución todavía incompleta. España partió de una posición de ventaja con respecto a otros Estados miembros: la LO 3/2007 sentó las bases dogmáticas, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 dotaron al sistema de herramientas operativas y el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, reformado en 2019, universalizó el registro retributivo. Sin embargo, cabe concluir que estos avances, siendo imprescindibles, resultan insuficientes si no se abordan las disfunciones identificadas a lo largo del trabajo. La primera y más evidente es la existencia de un sistema de transparencia de dos velocidades: la representación legal de los trabajadores accede al contenido íntegro del registro, mientras que el trabajador individual (generalmente el más vulnerable) solo recibe diferencias porcentuales que, en muchos casos, son un indicio demasiado débil para activar la tutela judicial. Este desequilibrio, lejos de ser una mera imprecisión técnica, traslada al sujeto que más protección necesita la mayor dificultad probatoria.

Uno de los hallazgos más relevantes de este trabajo es la tensión, aún no resuelta de forma satisfactoria, entre transparencia retributiva y protección de datos personales. La doctrina del Tribunal Supremo en las STS 1302/2024 y STS 32/2025 aporta seguridad jurídica al configurar el registro retributivo como un instrumento de valores agregados, y no de retribuciones individualizadas. No obstante, esta solución genera un efecto paradójico que merece una valoración crítica: precisamente en los puestos donde la brecha salarial suele ser más acusada (la alta dirección, los puestos singulares, las categorías con muestras reducidas), el registro retributivo pierde su utilidad como herramienta de detección, porque los datos quedan excluidos por motivos de privacidad. A este respecto, resulta razonable sostener que la protección de datos no puede convertirse en un escudo que bloquee el control de la igualdad allí donde más se necesita. La futura transposición de la Directiva 2023/970, que no contempla una exclusión automática de los puestos unipersonales, sino que exige garantías específicas, ofrece la oportunidad de reconfigurar este equilibrio. La solución no pasa por renunciar a la transparencia en esos puestos, sino por reforzar las cautelas (deber de sigilo, minimización, confidencialidad) que permitan mantener la función de control sin vulnerar la intimidad.

La Directiva (UE) 2023/970 representa un cambio de paradigma cuya importancia no debe infravalorarse. No se limita a reafirmar un principio ya conocido, sino que traslada la igualdad retributiva desde un modelo reactivo (donde la persona trabajadora debe litigar para demostrar la discriminación) hacia un modelo preventivo, en el que la empresa debe justificar activamente que sus políticas salariales son equitativas. El análisis comparado entre la norma europea y el ordenamiento español permite identificar con precisión los puntos críticos que la transposición, cuyo plazo vence en junio de 2026, deberá resolver: la ausencia de transparencia precontractual (información sobre bandas salariales y prohibición de preguntar por el historial retributivo), la disparidad entre el umbral de justificación del 25% del Derecho español y el 5% de la Directiva, el insuficiente plazo de prescripción de un año frente a los tres años europeos, y la inexistencia de una autoridad de seguimiento específica. Cada una de estas carencias no es un detalle menor, sino una brecha retributiva que, mientras subsista, limitará la eficacia real del derecho a la igualdad retributiva.

Otra de las conclusiones centrales de este trabajo es que ningún instrumento de transparencia será suficiente si no se acompaña de una reforma sustantiva de los criterios de configuración y asignación de los conceptos retributivos. Los datos empíricos analizados son contundentes: los complementos salariales explican casi el 40% de la brecha retributiva de género en España, y la diferencia entre el salario base (13,38% de brecha) y el salario bruto total (16,72%) evidencia que la desigualdad crece a medida que se añaden componentes donde la discrecionalidad es mayor. Esto confirma que la discriminación retributiva por razón de sexo no opera como un acto aislado, sino como un paradigma de discriminación sistémica que se alimenta de la opacidad en los complementos de disponibilidad, nocturnidad, productividad y horas extraordinarias. La negociación colectiva tiene aquí un papel esencial que desarrollar, sometiendo la asignación de estos complementos a criterios objetivos, verificables y previamente pactados.

Merece especial énfasis lo que constituye la aportación más específica de este trabajo: el análisis de la transparencia retributiva en la alta dirección y los consejos de administración. La investigación ha llevado a comprobar la existencia de lo que puede denominarse una "paridad sin equidad retributiva". Los datos de la CNMV para el ejercicio 2024 son significativos: mientras la presencia de mujeres en los consejos del IBEX-35 ha superado (en media) el 40%, la presencia femenina en puestos de consejero ejecutivo se sitúa en apenas un 8,55%, y en la alta dirección en el 24,83%. Las mujeres acceden a los consejos, sí, pero fundamentalmente como consejeras independientes (donde la brecha retributiva es prácticamente inexistente), mientras que el acceso a los puestos ejecutivos, donde se concentran los incentivos a largo plazo y los bonus que superan el 60% de la retribución total, sigue siendo un territorio claramente masculino. Esta realidad revela una igualdad ficticia que no termina de romper el techo de cristal en el centro del poder corporativo.

La principal debilidad estructural identificada en este ámbito es la desconexión entre el régimen societario de transparencia (articulado en torno al IARC y la Política de Remuneraciones de la LSC) y el régimen laboral (registro retributivo y auditoría del RD 902/2020). Ambos sistemas funcionan de forma independiente: el IARC proporciona

información individualizada y pública sobre la retribución de cada consejero, pero carece de la metodología comparativa de género que exige el RD 902/2020; el registro retributivo, por su parte, ofrece información agregada con perspectiva de género, pero excluye en la práctica a los administradores con vínculo exclusivamente mercantil. El resultado es que los consejeros ejecutivos, el colectivo donde la brecha salarial de género es más acusada, quedan fuera del instrumento diseñado específicamente para detectarla.

A partir de este diagnóstico, se ha formulado a lo largo del trabajo un conjunto de propuestas que se consideran viables y coherentes con el marco normativo europeo. Las más importantes son: la introducción en el IARC de una obligación de desagregación por género de todos los componentes retributivos, lo cual se puede implementar mediante una modificación de la Circular 3/2021 de la CNMV sin necesidad de reforma legal; la inclusión expresa de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección con contrato del RD 1382/1985 en el ámbito de las obligaciones de *reporting* con perspectiva de género en la transposición de la Directiva 2023/970; la vinculación de la Política de Remuneraciones del artículo 529 *novodecies* LSC a objetivos explícitos de reducción de la brecha de género; la obligación de una auditoría retributiva específica para la alta dirección, conectada con el plan de igualdad; y la extensión del régimen sancionador de la Directiva a los supuestos en que el IARC evidencie brechas superiores al 5% sin justificación objetiva. Cada una de estas propuestas pretende conectar el ámbito societario con el laboral. Mientras ambos sigan funcionando de manera separada, la transparencia retributiva en la alta dirección empresarial seguirá siendo un mero requisito formal, sin un impacto real ni capacidad transformadora.

Las proyecciones temporales analizadas en este trabajo ofrecen un dato que invita tanto a la esperanza como a la urgencia: la brecha salarial en España ha alcanzado su mínimo histórico (15,74%), pero su eliminación completa se sitúa, según las estimaciones más realistas, entre 2042 y 2057. Esto significa que, al ritmo actual, una mujer que comienza hoy su carrera profesional podría no ver la igualdad retributiva plena antes de jubilarse. Esta perspectiva temporal refuerza la idea de que la transparencia retributiva, aunque absolutamente necesaria, no basta por sí sola. Su eficacia depende de que se complemente con medidas dirigidas a las causas estructurales de la desigualdad, como la segregación

ocupacional, la penalización vinculada a las responsabilidades de cuidado y la concentración de mujeres en empleos a tiempo parcial no deseados.

En definitiva, este Trabajo aporta una visión integral de un problema que es a la vez jurídico, económico y social. Del análisis realizado se desprende que la igualdad retributiva no se garantiza únicamente con prohibiciones, sino mediante técnicas que permitan detectar brechas, analizarlas y corregirlas; que la protección de datos y la transparencia no son derechos incompatibles, sino complementarios, cuyo equilibrio exige un diseño normativo cuidadoso; y que la clave del cambio real no reside en proclamar la igualdad, sino en hacerla visible. La convergencia entre la Ley de Paridad, la Directiva 2023/970 y los instrumentos del RD 902/2020 abre una ventana de oportunidad que el legislador español no debería desaprovechar. Lo que está en juego no es solo una cuestión de equidad, sino la credibilidad misma del ordenamiento jurídico cuando afirma que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **1) LEGISLACIÓN**

#### **Normativa Internacional**

Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1409-consolidado.pdf>

#### **Normativa de la Unión Europea**

Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (Tratado de Roma). Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

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 (DOUE 26 de julio de 2006). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DOUE 4 de mayo de 2016). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas (DOUE 7 de diciembre de 2022). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

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 medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DOUE 17 de mayo de 2023). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>

### **Normativa Interna (España)**

Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

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 12 de agosto de 1985). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-17006>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (BOE 23 de marzo de 2007). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE 3 de julio de 2010). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (BOE 10 de diciembre de 2013). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (BOE 24 de octubre de 2015). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

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 (BOE 7 de marzo de 2019). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14 de octubre de 2020). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14 de octubre de 2020). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (BOE 13 de abril de 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-5773>

Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores (BOE 9 de octubre de 2021). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-16391>

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. (BOE 18 de marzo de 2023). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7053>

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada 47 de mujeres y hombres (BOE 2 de agosto de 2024). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

## **2) JURISPRUDENCIA**

### **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de abril de 1976, asunto C-43/75 (Defrenne).  
Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043&qid=1773691517042>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980, asunto C-129/79 (Macarthys).  
Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61979CJ0129>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/84 (Dato/Bilka).  
Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1989, asunto C-109/88 (Danfoss).  
Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:61988CJ0109>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 31 de mayo de 1995, asunto C-400/93 (Royal Copenhagen). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A1995%3A155>

Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de septiembre de 1999, asunto C-307/97 (Weiner). Disponible en: [file:///C:/Users/pferr/Downloads/CASE%20OF%20WEBER%20v.%20SWITZERLAND%20\[Spanish%20Translation\]%20summary%20by%20the%20Spanish%20Cortes%20Generales%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pferr/Downloads/CASE%20OF%20WEBER%20v.%20SWITZERLAND%20[Spanish%20Translation]%20summary%20by%20the%20Spanish%20Cortes%20Generales%20(1).pdf)

Sentencia del Tribunal de Justicia de 24 de noviembre de 2016, asunto C-443/15 (Parris).  
Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:62015CA0443>

## **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de septiembre de 2017, asunto *Barbulescu II*. Disponible en: <https://hudoc.echr.coe.int/spa#%7B%22itemid%22:%5B%22001-201173%22%5D%7D>

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 2019, asunto *López Ribalda y otros v. España*. Disponible en: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-189675%22%5D%7D>

### **Tribunal Supremo (Sala de lo Social)**

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 2017, rec. 92/2016. Disponible en Exposición de Motivos del RD 901/2020: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 21/2019, de 15 de enero. Disponible en: <https://vlex.es/vid/767002849>

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 304/2019, de 10 de abril. Disponible en: <https://vlex.es/vid/785022753>

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2024, rec. 2655/2023. Disponible en: <https://vlex.es/vid/1060408441>

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 1302/2024, de 21 de noviembre de 2024, rec. 218/2023. Disponible en: <https://vlex.es/vid/1060408434>

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 32/2025, de 15 de enero de 2025, rec. 136/2023. Disponible en: <https://vlex.es/vid/1068560671>

### **Tribunal Constitucional**

Sentencia del Tribunal Constitucional 292/2000, de 30 de noviembre. Disponible en: <https://vlex.es/vid/stc-cesion-datos-administraciones-205374>

Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo. Disponible en: <https://vlex.es/vid/control-empresarial-prestacion-laboral-633107145>

### **Audiencia Nacional (Sala de lo Social)**

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 23/2023, de 23 de febrero, rec. 355/2022. Disponible en: <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ065011&tkId=88882ec5-a539-435d-ace7-d80d00617da1&op=rtss>

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 69/2023, de 29 de mayo. Disponible en: <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ066031&tkId=35ff9695-00a8-4c75-97a6-ef5c5e5be8bc&op=rtss>

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 126/2023, de 17 de noviembre, rec. 226/2023. Disponible en: [https://www.conesalegal.com/hubfs/S%20AN%202017\\_11\\_2023...%20\(2\).pdf](https://www.conesalegal.com/hubfs/S%20AN%202017_11_2023...%20(2).pdf)

### **3) OBRAS DOCTRINALES**

Ballester Pastor, M. A. (2024). *La Directiva 2023/970 de transparencia retributiva, su transposición en España y la efectividad (¿al fin?) de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. RJCcat, núm. 3-2024, pp. 522-550. Disponible en: <https://rjc.tirant.com/index.php/RJCDoctrina/article/view/283>

Díaz Lima, D. (2023). *Transparencia y protección de datos personales en el ámbito universitario: ¿avance o retroceso?* Revista Española de la Transparencia, 17, pp. 211-219. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9038861>

Fernández García, A. (2024). *La transparencia retributiva previa al empleo de la Directiva 2023/970*. Lan Harremanak, 51. Disponible en: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/69829/668cfb9898cfc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Campá, S. (2021). "El registro salarial o retributivo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, pp. 79-115, especialmente pp. 99-103. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2334>

García Campá, S. (2025). *Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1302/2024, de 21 de noviembre*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 484, enero-febrero 2025, pp. 309-318. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/25021>

Gimeno Díaz de Aauri, P. (2024). *¿Deben excluirse del Registro Retributivo los datos que permitan identificar a trabajadores? A propósito de la STS de 21 de noviembre de 2024*. Brief de la AEDTSS, 5 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://www.aedtss.com/>

González Mendoza, D. P. (2024). *El derecho a la protección de datos personales como límite a la transparencia administrativa en España*. Transregiones, 4(7), pp. 22-25. Disponible en: <https://revistatransregiones.com/web/index.php/tr/article/view/85>

Ibáñez, M.; Tejero, A. (2025). *La segregación ocupacional por sexo*. Evolución y situación en 2022. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 191, pp. 129-140. Disponible en: <https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/2380>

López Cumbre, L. (2025). "Las mujeres en los consejos de administración y la alta dirección ante la inminente aplicación de la Ley Orgánica 2/2024", *ORH – Observatorio de Recursos Humanos*, julio 2025. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh/las-mujeres-en-los-consejos-de-administracion-y->

[la-alta-direccion-ante-la-inminente-aplicacion-de-la-ley-organica-2-2024-en-materia-de-representacion-paritaria-y-presencia-equilibrada-de-mujeres-y-hom.html](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9038856)

Medina Guerrero, M. (2023). *El conflicto entre la transparencia y la protección de datos tras la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos*. Revista Española de la Transparencia, 17, pp. 62-63. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9038856>

Molina Navarrete, C. (2019). *Nuevos capítulos de la serie sin fin «juego de tronos entre togados comunitarios»*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 435, pp. 107-137. Disponible en: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1406>

Moraru, G.-F. (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, 2023. Disponible en: <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/60>

Pedrosa Alquézar, S. I. (2023). *Igualdad de retribución y transparencia: su proyección en la Directiva UE 2023/970*. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 156, 2023. Disponible en: <https://zagan.unizar.es/record/147131>

Pereiro, J. C. (2024). *Efectividad y transparencia para unas retribuciones equitativas y no discriminatorias entre mujeres y hombres*. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 9(2), 2024. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/8637>

Prieto, A. E. (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 por razón de género*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 179, 2025. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10567826>

Simancas Méndez, I. (2023). *La obligación de registro salarial e información retributiva a los RRTT: no se puede limitar la información*. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 23/2023. 2023.

Torrecilla, E. R. (2024). *Transparencia retributiva y principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Retos del Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 de 10 de mayo de 2023*. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 9(2), 2024. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/es/article/view/8638>

#### 4) RECURSOS DE INTERNET

Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), *La protección de datos en las relaciones laborales*, epígrafe “9. Registro de salarios”, pp. 37-38. Disponible en: <https://www.aepd.es/guias/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf>

Comisión Europea, *The gender pay gap situation in the EU*, apartado “Why do women earn less?”. Disponible en: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

Eurostat, *SDG 5 – Gender equality, Statistics Explained* (PDF), p. 7. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/63333.pdf>

EY. (2025). *PAY PERSPECTIVE 2025: Estudio sobre las remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas IBEX-35 y mercado continuo*. Disponible en: [https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/es-es/insights/workforce/documents/ey-pay-perspective-2025.pdf?mkt\\_tok=NTIwLVJYUC0wMDMAAAGfZpcWxF5Xcgw-DIye7kbL9s\\_X5YETv9FLan40nnIpFA35p1vnvcQ-z\\_KJZR7jL-gMB96IVvB7\\_NXceqSwriYrwfPLRjrxmS-82lu8D5BglXYRliXgH6uL](https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/es-es/insights/workforce/documents/ey-pay-perspective-2025.pdf?mkt_tok=NTIwLVJYUC0wMDMAAAGfZpcWxF5Xcgw-DIye7kbL9s_X5YETv9FLan40nnIpFA35p1vnvcQ-z_KJZR7jL-gMB96IVvB7_NXceqSwriYrwfPLRjrxmS-82lu8D5BglXYRliXgH6uL)

Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Año 2023. Datos definitivos, Notas de prensa, 2025. Disponible en: <https://www.ine.es/dyns/Prensa/EAES2023.htm>

Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Mujeres y Mercado de Trabajo 2024*, p. 4. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf)

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, *Marco Estratégico en política de PYME 2030*, p. 4. Disponible en: <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2025*. Disponible en: <https://www.weforum.org/stories/2025/06/global-gender-gap-report-2025-key-findings/>

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos

BOE: Boletín Oficial del Estado

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CNR: Comisión de Nombramientos y Retribuciones

EES: Encuesta de Estructura Salarial

ET: Estatuto de los Trabajadores

IAGC: Informe Anual de Gobierno Corporativo

IARC: Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

ILP: Incentivos a Largo Plazo

INE: Instituto Nacional de Estadística

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LMVSI: Ley del Mercado de Valores y de los Servicios de Inversión

LO: Ley Orgánica

LOIMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

LSC: Ley de Sociedades de Capital

LTAIBG: Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

MITES: Ministerio de Trabajo y Economía Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PNC: Pacto de No Competencia

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto-ley

RF: Retribución fija

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos

RRTT: Representación Legal de los Trabajadores / Representantes de los Trabajadores

RVA: Retribución Variable Anual

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TFG: Trabajo de Fin de Grado

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

WEF: World Economic Forum

### **Declaración de Uso de Inteligencia Artificial**

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

Por la presente, yo, Pablo Fernández Andrés, estudiante de Derecho y Administración y Dirección de Empresas (E3) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado “La transparencia retributiva como instrumento para la igualdad; análisis general y especial referencia a la alta dirección y los consejos de administración”, declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u

otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. Brainstorming de ideas de investigación: Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. Sintetizador y divulgador de libros complicados: Para resumir y comprender literatura compleja y tecnicismos.
3. Traductor: Entender mejor textos y palabras de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado Chat GPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 23/03/2026

Firma: Pablo Fernández Andrés