



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2023/970, DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 10 DE MAYO DE 2023, POR LA QUE SE REFUERZA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR A TRAVÉS DE MEDIDAS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y DE MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO**



De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y con el objetivo de mejorar la participación de la ciudadanía en el procedimiento de elaboración de normas con carácter previo a la elaboración se sustanciará, con carácter previo a la elaboración del proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública con el objeto de recabar la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de la norma.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Los interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, sección «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del día 24 de abril de 2026 hasta el día 8 de mayo de 2026, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información:

## **I. ANTECEDENTES DE LA NORMA.**

El principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor ha sido consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Asimismo, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece, entre otras cuestiones, que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración equitativa que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), proclamado en 2017 conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, incorpora entre sus principios y derechos



esenciales para el funcionamiento adecuado y justicia de los mercados laborales y de los sistemas de protección social en Europa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

En base al acervo anterior, se dictó la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, con el objetivo de consolidar varias directivas sobre igualdad de género simplificando, mejorando la legislación de la Unión Europea (UE) en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo. La citada Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, fijó los conceptos de trabajo de igual valor, así como de discriminación directa y discriminación indirecta, estableciendo la obligación de que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminara la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. No obstante, la regulación relativa a las medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento resultaban insuficientes.

La evaluación en 2020 de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución resultaba insuficiente por la falta de información, sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o «trabajo de igual valor». El informe constató que una mayor transparencia permitiría revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones y remover los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. De esta manera, la transparencia retributiva en lo relativo al género se incluyó como prioridad clave en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Así, y tras el llamamiento del Consejo en junio de 2019 a desarrollar medidas concretas para aumentar la transparencia retributiva, el 4 de marzo de 2021 la Comisión Europea presentó una propuesta de directiva sobre transparencia retributiva culminando el proceso legislativo el 17 de mayo de 2023 con la publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

En nuestro ordenamiento jurídico se han intensificado los esfuerzos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollándose mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito. Estas acciones se centran en la transparencia retributiva, el control de las diferencias salariales y la adopción de mecanismos correctivos.

Al respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo garantizar la igualdad real, estableciendo una serie de obligaciones para empresas y administraciones públicas dirigidas a prevenir la discriminación directa e indirecta y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. En esta línea, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, introduce, entre otros aspectos, la



ampliación de los supuestos de discriminación laboral, la prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo por cuenta ajena, así como nuevas obligaciones para las empresas en la aplicación de instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias en el ámbito laboral.

Por su parte, el 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, garantiza entre sus principios esenciales la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prohibiendo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las condiciones retributivas. Destaca, especialmente el artículo 28, que incorpora la definición de trabajos de igual valor y la obligación empresarial de contar con un registro retributivo accesible a las personas trabajadoras a través de la representación legal de las personas trabajadoras, señalando, además, que cuando las brechas retributivas superen el 25% en empresas de 50 o más personas, dicho registro debe incluir una justificación de los motivos.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce cambios significativos en la legislación laboral y de igualdad, destacando la extensión de la obligación de contar con plan de igualdad a las empresas de 50 o más personas en plantilla e incluyéndose un mandato de desarrollo reglamentario para regular las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de planes de igualdad.

Cumpliendo con este mandato de desarrollo reglamentario se han publicado normas específicas en materia de igualdad y de igualdad retributiva, tales como el 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, o el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En concreto, el objetivo de este real decreto se inspira en dos principios: el de igualdad retributiva (*igual retribución por un trabajo de igual valor*) y el de transparencia retributiva, en aras de simplificar la identificación de las diferencias salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia, entre los que destacan el registro retributivo con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución o la auditoría retributiva, que incluye una evaluación de los puestos de trabajo.

## **II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA.**

El considerando 13 de la Directiva (UE) 2023/970 señala cómo las consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19 han tenido un efecto negativo desproporcionado en las mujeres y en la igualdad de género, y la pérdida de puestos de trabajo se ha concentrado a menudo en sectores mal remunerados y con predominio de mujeres. Durante la pandemia de COVID-19, también puso de manifiesto la persistencia de la infravaloración estructural de los trabajos realizados predominantemente por mujeres. Este contexto afecta de manera directa a la brecha retributiva de género



que persiste en la Unión Europea y solo ha disminuido de forma mínima en los últimos diez años.

Por otro lado, la falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones, como indica el considerando 16 de la Directiva (UE) 2023/970, perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se evidencian, son difíciles de demostrar.

La nueva regulación contenida en la Directiva (UE) 2023/970, para superar las deficiencias de la Directiva 2006/54/CE y resolver los problemas enunciados, se centra en tres aspectos básicos:

- el establecimiento de requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos para eliminar la discriminación por razón de sexo; y
- la mejora del cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

Con el propósito de blindar el derecho a la igualdad retributiva, la Directiva (UE) 2023/970 conceptúa y desarrolla el derecho de transparencia previa al empleo, el derecho de información retributiva, las obligaciones en los procesos de contratación, las obligaciones de transparencia en las políticas de fijación de retribuciones y de progresión retributiva, las obligaciones en materia de registro retributivo, las obligaciones de información de las empresas respecto a la brecha retributiva de género, las obligaciones en materia de auditoría retributiva así como las vías de reparación para garantizar la efectividad del principio de igualdad retributiva.

Por todo ello, a la luz de la Directiva (UE) 2023/970, se considera necesario adaptar y desarrollar las disposiciones normativas internas, con el fin de elevar el nivel de protección de las personas trabajadoras en materia de igualdad y transparencia retributiva.

### **III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN**

La nueva norma resulta necesaria para adaptar la normativa nacional y transponer en su totalidad la Directiva (UE) 2023/970, cuyas disposiciones permiten reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, eliminar la discriminación por razón de sexo mediante el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos y mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

Por consiguiente, y en la medida en que conforme a lo establecido en el artículo 34.1 de la Directiva, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha norma e informar de ello inmediatamente a la



Comisión Europea, la norma resulta necesaria y oportuna. El plazo para transponer la directiva finaliza el 7 de junio de 2026.

#### **IV. OBJETIVOS DE LA NORMA.**

El real decreto que se proyecta tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva 2023/970, 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.

La transposición de la Directiva requiere acometer una serie de cambios en la normativa española que se refieren a materias de diferente naturaleza. Por una parte, la presente norma tiene como objetivo introducir obligaciones que no se prevén en nuestra legislación laboral, especialmente diversas obligaciones relacionadas con la transparencia en las relaciones laborales, como por ejemplo y entre otras, en las políticas de fijación de retribuciones, en el acceso al empleo, la obligación de informar sobre la brecha retributiva de género o el establecimiento de los efectos en caso de incumplimiento.

#### **V. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS.**

No se consideran soluciones alternativas distintas de insertar, en el ordenamiento nacional, los nuevos derechos exigidos por la Directiva.