Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 79-101

La Directiva de transparencia retributiva y su alcance real: entre la norma y la práctica: ¿Mucho ruido y pocas nueces?

The Directive on pay transparency and its real scope: much ado about nothing?

Mónica Ricou Casal
Profesora e investigadora
Universidad Oberta de Catalunya
https://orcid.org/0000-0003-0274-5017

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL PUNTO DE MIRA
   2.1. Introducción
   2.2. Un paso hacia delante hacía la transparencia retributiva
3. LA NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE BRECHA SALARIAL ¿SUFICIENTE?
4. LOS CUIDADOS TAN NECESARIOS Y TAN DESVALORIZADOS
5. LA REALIDAD VIRTUAL UNA VUELTA ATRÁS EN LA BRECHA SALARIAL
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 17/02/2025
Fecha Revisión: 13/05/2025
Fecha Aceptación: 02/06/2025

Cita Sugerida: RICOU CASAL, M.: «La Directiva de transparencia retributiva y su alcance real: entre la norma y la práctica: ¿Mucho ruido y pocas nueces?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 79-101.

Resumen

En el presente artículo científico se abordará el nuevo paso que la Unión Europea llevó a cabo con la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva. En el año 2025 se sigue reclamando y poniendo medidas a lo que debería ser de sentido común: que no hubiera brecha salarial en perjuicio de las mujeres trabajadoras. ¿Cómo se percibiría desde la sociedad si fuese al revés, que la brecha salarial estuviese en perjuicio de los hombres? A mi juicio se alzarían voces y habría innumerables recursos judiciales. En consecuencia ¿se ha normalizado, es suficiente la normativa jurídica en vigor?

Palabras clave

Salario; brecha salarial; igualdad; normativa; Unión Europea.

Abstract

In the present scientific article will address the new step that the European Union has taken with the approval of the Directive on pay transparency. In the year 2025, we continue to demand and put measures in place for what should be common sense: that there be no wage gap to the detriment of working women. How would society perceive it if it were the other way around, that the wage gap was to the detriment of men? In my opinion, voices would be raised and there would be countless judicial appeals. Consequently, has the legal regulation in force been standardized, is it sufficient?

Keywords

Salary; paygap; equality; regulations; European Union.

"Todavía me hace falta escuchar a un hombre pedir consejo sobre cómo combinar el matrimonio y una carrera"

Gloria Steinem. *Periodista y escritora*

1. INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico español el 22 de febrero se reivindica un desiderátum que aún queda lejos que sea una realidad: la igualad salarial[1]. Este año 2025 el Instituto de las Mujeres en fecha 13 de febrero, como primer acto del día de la igualdad salarial, organizó una mesa redonda para debatir sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en el deporte. Es un dato muy relevante para destacar porque la brecha es de un 744% en este sector, traducido en números: de los 190.000 euros de media que ganan ellos frente a la media de 22.500 euros que ganan ellas. De todos es sabido que con menos ingresos las futbolistas han conseguido grandes hitos deportivos. La carencia en diferentes disciplinas deportivas de la elaboración de convenios colectivos dificulta la concreción en sus ámbitos tanto de derechos como de deberes[2].

La brecha salarial entre hombres y mujeres[3] es un dato alarmante y preocupante, este es el estado de la cuestión que da origen a este artículo doctrinal. No es de recibo que, en 2025, y con normativa ya dictada a nivel internacional, europeo y nacional se siga reclamando lo que debería estar ya normalizado: el mismo salario por trabajo de igual valor entre un hombre y una mujer a lo largo de su carrera laboral, por lo que se debe ser más incisivo, y con más refuerzo de medidas de control, incluida la función de la inspección de trabajo. En suma, las diferencias salariales generan malestar que entraña riesgos psicosociales, que bien se podrían manifestar en contingencias profesionales. Se sigue que los planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y los planes de prevención de riesgos laborales deben ir inevitablemente unidos.

Según informe de brecha salarial en España de CC. OO se repunta en un año casi al 20 por ciento, nos debería dejar sin palabras[4]. En España se disponen de dos fuentes estadísticas principales: La Encuesta de Estructura Salarial (EES)[5] y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA)[6]. Se elaboran por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y proporcionan datos de salarios por sexos y según variables sociolaborales.

El reflejo de la brecha salarial de género se debe hacer frente para paliar tres cuestiones: tanto en el rol de género y su educación basada mayoritariamente en una sociedad patriarcal, la mayor dificultad de acceso al mercado laboral y la discriminación que se sufre durante la trayectoria laboral, y en consecuencia el tercer frente es en la pensión de jubilación. Parecería que tengamos menos talento, o seamos menos productivas o no sepamos liderar, quizá la palabra no sea "menos", sino

[1] Acuerdo del Consejo de ministros del 26 de febrero de 2010, la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, celebra cada 22 de febrero, el día de la Igualdad Salarial. Valga señalar que el día Internacional de la Igualdad Salarial es el 18 de septiembre. Los días internacionales pretenden alertar a medios de comunicación y Gobiernos de problemas sin resolver y que requieren medidas políticas. Disponible en: https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day

[2] Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Noticias. https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2025/BrechaSalarialDeporte.htm

[3] "A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto" La Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género.

[4] CCOO. Gabinete Económico de CCOO y Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. "Contra la brecha salarial de género no podemos esperar #YaVamosTarde" Disponible en https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/al-dia/detalle.brecha-salarial-espana-repunta-20-por-ciento.news000202502

[5] Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de estructura salarial (EEE). Año 2022. Datos definitivos. Nota de prensa de 23 de septiembre de 2024 Disponible en: ttps://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

[6] Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa (EPA). Nota de Prensa. Cuarto trimestre de 2024. 28 de enero de 2025. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

"diferente e igual de válido y necesario". Todas las personas han de poder trabajar en las mismas condiciones laborales, porque es necesaria la mirada de todas ellas para que la sociedad evolucione.

Sea como fuere el día que se reivindique la igualad salarial la reivindicación siempre es la misma, así en el Día Europeo de la Igualdad Salarial (en 2024 el 15 de noviembre), en la Declaración de la vicepresidenta Europea Jourová y los comisarios Schimit y Dalli señalaron que la brecha salarial media entre ellas y ellos en la Unión Europea (en adelante UE), es del 13%, por tercer año consecutivo, en otras palabras, por cada euro que gana un hombre, una mujer ganaría 0,87 euros o en otras palabras, un mes y medio de salario al año ¿Cómo sociedad se debe permitir que simbólicamente a partir del 15 de noviembre las mujeres de la UE han de empezar a trabajar gratuitamente durante el resto del año?.

La realidad y el contexto social y laboral que hoy está presente en la UE es que sigue estando segregado por género, las mujeres en general tienen salarios más bajos por estar representadas en sectores en que así es, como el de los cuidados. Hay que tener muy presente por parte de los Estados Miembros la Estrategia Europea de Cuidados[7]. Y de ahí también el motivo de este artículo, garantizar la plena eficacia, incluso que se pueda transponer mejorada la Directiva sobre transparencia salarial, sus medidas de avance quedan relegadas la mayoría a la buena voluntad de los Estados Miembros.

Así las cosas, en el presente trabajo de investigación en primer lugar se estudiará la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 sobre transparencia salarial (en adelante Directiva)[8]. Con posterioridad se hará referencia a la normativa estatal que apuesta por erradicar la brecha salarial existente. Seguidamente, se debe poner de relieve como en la realidad virtual hay un retroceso en un valor como la igualdad, y por ende en la brecha salarial. Como penúltimo epígrafe con anterioridad a las conclusiones se enfatiza en el sistema de cuidados, punto neurálgico para equilibrar la brecha salarial que afecta al sector femenino y que debería integrarse en la sociedad, en el mercado laboral, como la base para que el resto del sistema funcione, sin una buena base difícilmente se construiría un edificio ¿no?

2. LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL PUNTO DE MIRA

Es necesario empezar, dando un paso más allá de la UE, indicando que la igualdad retributiva es una rama más de la igualdad de género, es decir del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, lo que se debe tener siempre presente, relacionado con el Objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico[9]. Las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial, ha de dejar perder el mercado laboral ¿la mitad del potencial de la población? Nada más ni nada menos que las mujeres ganan un 23% menos que los hombres en el mercado laboral mundial. Aproximadamente 2400 millones de mujeres en edad laboral no tienen las mismas oportunidades que los hombres. Y por lo que se refiere al trabajo de cuidados no remunerados las mujeres dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres[10]. El epígrafe se divide con una introducción y con

[7] Comisión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea de Cuidados. Bruselas 7 de septiembre de 2022.

[8] 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://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj?locale=es

[9] El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Se concreta en un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal: son 17 objetivos y 169 metas.

[10] Naciones Unidas. Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

una descripción de los más relevante de la Directiva para abordar la brecha de género y porqué cómo señala el título se agradece su elaboración, pero le falta ambición principalmente en el ámbito subjetivo de aplicación.

2.1. Introducción

Introducido este epígrafe conviene centrarse en la Directiva de transparencia y normativa de la UE. El derecho a la igualdad de retribución de mujeres y hombres por un trabajo de igual valor queda prescrito en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE[11] y en la Directiva 2006/54 sobre la igualdad de retribución[12], siempre teniendo presente en el marco normativo la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025 (finaliza este año)[13]. La igualdad no queda plasmada la mayor parte de las veces por falta de transparencia y por ende no hay reclamaciones. La pandemia del COVID19 puso de relieve los retos que persisten relacionados con la participación de las mujeres en el mercado laboral. Fue una época en que las mujeres asumieron la mayor parte de las responsabilidades en cuidados. Ya la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 ponía de manifiesto que las disposiciones europeas desincentivaban las demandadas judiciales por no prescribir la transparencia retributiva y porque eran las propias personas trabajadoras las que debían demostrar esta desigualdad, un hecho objetivamente paradójico[14] es Eurostat[15] la oficina dónde acudir para poder ver las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE, donde se señala como factores a tener en cuenta en la brecha de género: interrupción de la carrera profesional por los cuidados, trabajos a tiempo parcial de las mujeres, o el desequilibrio en las funciones de dirección.

La Directiva de Transparencia, que entró en vigor el seis de junio de 2023, se dirige a los Estados y su cumplimiento a más tardar ha de ser el año próximo, es decir, el siete de junio de 2026 ¿el estado español ha iniciado algún trámite para dar pie a su cumplimiento? Parece, salvo mejor conocimiento, que no.

Su fundamento legislativo es el artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Con anterioridad a su parte dispositiva, la Directiva se encuentra estructurada por 37 artículos, tiene 66 considerandos. Se hace referencia al artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, dónde se refiere a la igualdad de remuneración[16]. Es importante incidir en el considerando cinco dónde se indica que el principio de igualdad entre hombres y mujeres según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se debe aplicar a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia de cambio de sexo.

---

[11] Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la UE, Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=legissum:4301854

[12] Unión Europea. Directiva 200/54/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 de 26 de julio de 2006 Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32006L0054

[13] Unión Europea. Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

[14] Moraru, G.F. "La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y lo mecanismos para su cumplimiento" *Revista Justicia&Trabajo* Editorial Colex núm. 3 diciembre de 2023.

[15] Unión Europea. Eurostat. Oficina estadística de la UE. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home

[16] Naciones Unidas. Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, dónde se refiere a la igualdad de remuneración. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981. Disponible en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

En el considerando siete recalca que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tanto en su artículo 21 como en su artículo 23, son dónde expresamente se refiere a las cuestiones de empleo y retribución[17]. No se podrían dejar de mencionar los considerandos ocho y nueve por la mención a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a su artículo 23[18], y al Pilar europeo de derechos sociales respectivamente.

Merece atención el considerando 21 al hacer referencia que de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) el concepto de retribución debe incluir no solo el salario base sino todos aquellos complementos o variables que se sumen al salario base. Es importante este inciso porque los complementos son por dónde en bastantes ocasiones se pone de relieve la discriminación.

Siguiendo el considerando 24 conviene la protección de las personas trabajadoras para abordar el temor a la victimización, visto desde la realidad laboral el clima laboral quedará entorpecido, se deben tomar las medidas pertinentes. Debería ser la inspección de trabajo y la autoridad laboral correspondiente quien instase a la parte empresarial a cumplir lo que el derecho internacional y europeo indica, así como el marco jurídico nacional.

Respecto al considerando 25, la discriminación interseccional es importante adoptar este enfoque, no obstante, no implica, que se recopilen datos por parte del empleador relacionados con motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.

Del examen del considerando 26 se realiza una apreciación de rabiosa importancia: "*Para facilitar la aplicación del concepto de trabajo de igual valor, especialmente en microempresas y de pequeñas y medianas empresas, han de utilizarse criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo*". Y también de calado el considerando 28 al referirse que cuando no haya ningún referente real, se ha de permitir la utilización de un referente de comparación hipotético, para demostrar que no se ha recibido el mismo trato, especialmente en mercados dónde haya una fuerte segregación de género.

Debería haber herramientas y metodologías con criterios neutros respecto al género, sino se corre el peligro de valorar de manera diferente los puestos de trabajo dónde predominan hombres y los que predominan mujeres, así lo señalan los considerandos 31 y 32.

Uno de los aspectos más destacados de la Directiva es que las personas solicitantes de empleo deben recibir información veraz sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial, por un medio que garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución según considerando 32 y 35, así como los criterios para determinar niveles y progresión retributivos. Será un desiderátum que los anuncios de vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros respecto al género si no hay un buen control de infracciones y sanciones..

Se tambalea la buena fe de la normativa de Directiva cuando no se obliga a la parte empresarial a facilitar a las personas trabajadoras, con especial énfasis a las personas con discapacidad, su nivel retributivo medio, desglosado por sexo, de la categoría de personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo en el siguiente caso: El tejido empresarial español está

[17] Unión Europea. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DOUE 7 de junio de 2016. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT

[18] Naciones Unidas. Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948.La Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

mayoritariamente compuesto por PYMES, la Directiva marca un límite de100 personas trabajadoras de plantilla para presentar periódicamente información sobre la retribución.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en relación con el número de empresas activas por número de asalariados: El 81,3% de las empresas activas en España a 1 de enero de 2024 (actualizado a 20 de diciembre de 2024), tenían dos o menos asalariados. Si se toman los datos de las empresas con asalariados, las que tienen 20 o más personas trabajadoras representan el 4,8 % del total[19].

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.255.276	175.806	383.622	635.234	2.060.614
Sin asalariados	1.692.479	54.148	198.579	274.095	1.165.657
De 1 a 2 asalariados	955.079	51.614	111.253	227.511	564.701
De 3 a 5 asalariados	316.419	24.073	36.095	80.460	175.791
De 6 a 9 asalariados	131.903	14.930	16.522	29.115	71.336
De 10 a 19 asalariados	84.907	14.666	12.421	12.952	44.868
De 20 o más asalariados	74.489	16.375	8.752	11.101	38.261

Fuente: INE https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/DIRCE2024.htm

2.2. Un paso hacia delante hacía la transparencia retributiva

En concreto la Directiva señala que se debe garantizar la siguiente información: brecha retributiva de género, brecha retributiva en los complementos, brecha retributiva de género o mediana, la proporción de trabajadoras y trabajadores que reciben componentes variables o complementarios y la proporción de personas trabajadoras en cada cuartil de la banda retributiva.

Sea como fuere la obligación de información de las empresas con una plantilla igual o superior a 250 personas trabajadoras facilitarán la información establecida al anterior año natural, a más tardar el 7 de junio de 2027 y con posterioridad cada tres años. En el caso de plantillas entre 150 y 249 personas trabajadoras se deberá suministrar al anterior año natural a más tardar el 7 de julio de 2031 y con posterioridad cada tres años. Cuando la plantilla sea entre 100 y 149 personas trabajadoras se facilitará al anterior año natural a más tardar el 7 de julio de 2031 y con posterioridad cada tres años.

Sí, con acierto se refiere a las demandas que se interpongan de forma colectiva, ya que se destapa la discriminación sistémica, y facilita la interposición de procedimientos que de otro modo no se hubiesen interpuesto debido a obstáculos procedimentales, financieros o por temor a la victimización, al miedo a ser despedido o a represalias. Delante de cualquier discriminación retributiva por razón de género la indemnización debe cubrir íntegramente los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de esta, la recuperación de los atrasos, primas o pagos en especie correspondientes, resarcimiento por la pérdida de oportunidades y daños morales.

Sin perjuicio de que se exija a las empresas que adopten medidas estructurales u organizativas. Con base en la jurisprudencia del TSJUE, como en el caso C-109/88, que la carga de la prueba pueda ser trasladada a la parte demandada. En la Directiva se prescribe que cuando la empresa no cumpla las obligaciones de transparencia retributiva la carga de la prueba puede trasladarse a la parte demandada.

[19] INE: Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de Empresas. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/DIRCE2024.htm

Los órganos de seguimiento de los Estados deberán publicar esa información de forma transparente y adecuada. Si en la transposición de la Directiva no se obliga a las empresas de menos de 100 personas en plantilla a esta presentación anual, sus resultados no conseguirán el objetivo propuesto que es la reducción de la brecha salarial que hoy día afecta a las mujeres, además "*Los empleadores que así lo deseen podrán adjuntar a los datos publicados una explicación de cualquier diferencia o brecha retributiva de género*", a voluntad empresarial. Todo tratamiento o publicación de información queda sometido a las prescripciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo[20].

Las evaluaciones retributivas no deberían tolerar si debe haber diferencias retributivas de al menos el 5% del nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores en una categoría determinada que pueda justificarse sobre la base de criterios objetivos y neutros respecto al género. ¿por qué un 5% si es tolerable? Se podría llegar a justificar con criterios objetivos y neutros otro porcentaje si así es el caso, pero no determinar ya de entrada un punto de partida como es el 5%.

Siguiendo a FERNÁNDEZ RAMÍREZ (2024), la Directiva no entra en los supuestos de tercer género, se reconoce, pero no acoge intervención alguna al respecto de los Estados Miembros[21]. Apunta, a que significa un paso adelante a la construcción de un estatuto jurídico del demandante de empleo, que cada vez va teniendo más protagonismo en el derecho del trabajo siendo titular de más derechos en los tratos preliminares con la empresa. A pesar de todo, es muy difícil el control en el estadio previo al contrato de trabajo, siendo quien elige a la persona trabajadora la empresa o proveedores externos pagados por ella y existiendo un período de prueba en el contrato de trabajo[22].

Así las cosas, valga señalar que la Directiva no es la primera norma que trata sobre el principio de igualdad. Después de todo ya se encontraba regulado en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de Roma de 1957. A pesar de todo en los inicios lo que se pretendía era más evitar el dumping social[23]. La Directiva 75/117[24] introdujo el concepto de trabajo de igual valor relacionado con la clasificación profesional para poder determinar las retribuciones, basándose en los Convenios de la OIT[25] . En este sentido se pronuncia en los mismos términos el artículo 4 de la Directiva 2006/54[26].

El principio de igualdad es uno de los pilares básicos de la política social europea, tal y como queda reflejado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014. Los tres obstáculos más relevantes que se encuentra el principio de igualdad son: la falta de seguridad

[20] Unión Europea. Reglamento (UE) 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 de 4 de mayo. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32016R0679

[21] Fernández Ramírez, M. *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*. Ediciones Laborum. Colección trabajos de investigación. Murcia p. 116 2024.

[22] Ibidem. p. 118.

[23] Fuentes Rodríguez, F., "La Directiva 2023/1970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento", *Temas Laborales* núm. 168 de 2023, pp. 223-249.

[24] Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

[25] OIT. Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de 1950, y su Recomendación nº90 de 1951.

[26] UE. Directiva 2006/54, 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: "Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución".

jurídica en relación con el trabajo de igual valor, falta de transparencia en los sistemas retributivos y los continuos obstáculos procedimentales.

Estos son los antecedentes de la Directiva 2023/1970 para reforzar el principio de igualdad de retribución, dónde se pretende dar solución a los obstáculos mencionados en el anterior párrafo. No obstante, es una Directiva de mínimos por lo que el papel de los Estados va a ser determinante para ampliar y reforzar el principio de igualdad retribución. A pesar de todo hay que poner de relieve su carácter de universalidad en su ámbito de aplicación: destinada a personas empleadoras públicas y privadas, a todas las personas trabajadoras, a las solicitantes de empleo y a las que su contrato se haya extinguido cuando se prevea expresamente.

Así las cosas, vuelve a tener relieve el papel de los estados miembros ya que en ellos descansa la calificación del contrato de trabajo o relación laboral, sin perjuicio de la jurisprudencia del TJUE. Como también en el caso del ordenamiento jurídico español ha de estar atento en su transposición, a efectos de información a proporcionar, porque la obligación en la directiva es por cada empresa y no por cada centro de trabajo, y en nuestro ordenamiento jurídico el ámbito de representación de las personas trabajadoras es el centro de trabajo y no la empresa en su totalidad.

En este contexto, hay que tener en cuenta la discriminación interseccional prescrita en el artículo 3.2: "*discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que se protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE"*. En el considerando 5 de la Directiva matiza que el enfoque interseccional no debe cambiar el ámbito de aplicación de las obligaciones de los empleadores en relación con las medidas de transparencia retributiva y que no se puede exigir a las personas empleadoras que se recopilen datos relacionados con motivo de discriminación protegidos distintos del sexo.

Se debe destacar el avance que queda reflejado en el considerando 5 cuando manifiesta que el TJUE ha indicado que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no se puede reducir únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. Por tanto, en atención, a su objeto y en relación con la naturaleza de los derechos que se pretende proteger, como principio debe aplicarse a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo".

Así las cosas, se debe mencionar la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE[27]. En esta norma ya se prevé el deber de la persona empleadora de suministrar información al trabajador sobre las condiciones de su relación de trabajo: "remuneración, incluida la información de base inicial, cualesquiera otros componentes indicados de forma separada, periodicidad y forma de pago". Es una primera aproximación a dar valor la transparencia y la previsibilidad de las relaciones laborales.

Se pasa a detallar las medidas de transparencia que la Directiva 2023/1970 de mínimos apunta:

La persona trabajadora va a poder tener información no solo sobre su contrato de trabajo sino sobre su situación retributiva en la empresa, al salario de otras personas trabajadoras comparables (medias), para poder cerciorarse de si se está vulnerando su derecho a la igualdad retributiva.

Es importante la medida siguiente, ya que resulta toda una novedad: la obligación de las personas empleadoras de facilitar información sobre su situación retributiva, no sólo a trabajadores y

[27] UE. Sustituye a la Directiva 91/533 relativa a la obligación del empresario de informar a la persona trabajadora sobre las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

representantes sino a los organismos públicos. En suma, se establece una periodicidad en el suministro de información e incluso de la información sobre el derecho a obtener retribución. Esta medida para facilitar información queda contemplada como se sigue:

— La información correspondiente a la brecha retributiva de género (art. 9.1), es decir la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino

— La brecha retributiva de género en los componentes variables, es decir lo que no es el salario base. Estos complementos son caldo de cultivo para que haya diferencias retributivas a lo largo de la vida laboral.

— Brecha retributiva mediana: la diferencia entre el nivel retributivo mediando de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres de la misma empresa, expresada como un porcentaje del nivel retributivo mediano de las personas trabajadoras de género masculino.

— Brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables

— Proporción de las personas trabajadoras hombres y mujeres que reciben componentes complementarios o variables.

— Proporción de trabajadoras y trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva.

— Brecha retributiva de género por categoría de personas trabajadoras y diferenciando sueldo base y componentes variables.

Ahora bien, el punto neurálgico, que ya da título a este artículo científico y se echa en falta la falta de ambición es en el ámbito subjetivo de la Directiva donde se limita a las empresas según el número de personas trabajadoras en plantilla. En efecto, la Directiva impone esta obligación solo para empresas de más de 100 personas trabajadoras. En efecto, los plazos límites regulados serían el 7 de junio de 2031 en empresas de entre 100 y 149 trabajadores, para los datos del año natural anterior. La periodicidad queda determinada en períodos de tres años. En las empresas de entre 150 y 249 trabajadores, el plazo límite sería el 7 de junio de 2027, la periodicidad se establece también en tres años. En las empresas de más de 250 personas trabajadoras el plazo límite es el 7 de junio de 2027, y aquí sí la información se debe de facilitar anualmente, periodicidad que se podría haber establecido en todos los casos a juicio de quien escribe para que el seguimiento fuese más exhaustivo.

A pesar de todo hay que destacar dos previsiones para las empresas que no lleguen a estos límites:

— Los Estados Miembros pueden establecer obligaciones para que se facilite información sobre las remuneraciones para evitar cargas a pymes. A juicio de quien escribe, no debería ser considerada una carga el que en pequeñas y medianas empresas se promueva la igualdad salarial.

— Los Estados Miembros no pueden establecer obstáculos a las empresas que, por iniciativa propia, aunque no estén obligadas quieran cumplir las obligaciones anteriormente señaladas.

Se establece la garantía a la protección de datos, ya que toda la información que la persona empleadora deba suministrar se proporcionará según el Reglamento de Protección de Datos[28]. En el ordenamiento jurídico español se transpuso por la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De esta forma los datos deben ser tratados según los principios de licitud, lealtad y transparencia respecto del interesado, exactitud, integridad y confidencialidad, limitación de la finalidad, minimización y de limitación del plazo de conservación. En efecto, los estados miembros podrán establecer limitaciones al acceso a la información para que no se produzca una vulneración de la protección de datos. Para quien estará disponible sin restricciones la información será para el Organismo de seguimiento que el Estado designe para velar por el cumplimiento de la Directiva.

La información debe ser comunicada al organismo de seguimiento de la Directiva que se establezca por cada Estado Miembro. La empresa puede publicar la información en su portal web o por otros medios para dar publicidad, salvo la relativa a la brecha retributiva de género, por categoría de personas trabajadoras, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables. Esta información sí debe ser suministrada a las personas trabajadoras y sus representantes (art. 9.1 g). Ante cualquier cuestión o aclaración la empresa debe dar una respuesta razonada. También se debe poner a disposición de personal de la empresa la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos y la progresión retributiva. En las empresas de menos de 50 trabajadores se puede eximir esta obligación. Parece que las pymes no tuviesen que cumplir el requisito de igualdad retributiva y realizar un seguimiento del mismo.

Así, las cosas, cuando las diferencias retributivas no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros se deberán corregir en un plazo razonable. El problema estriba en discernir si quién decidirá si las diferencias retributivas están basadas en criterios objetivos y neutros para poder llevar a cabo medidas correctoras. No parece muy clara la definición de trabajo de "igual valor" por la Directiva: "*un trabajo que se considere de igual valor con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros, con respecto al género según art. Art. 4.4.*" (art. 3.1 g). Las obligaciones para las empresas serán:

— Las empresas deben disponer de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. De esta forma retribución se define como el salario o sueldo base o mínimo ordinario y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directamente o indirectamente, en efectivo o en especie (componentes complementarios o variable), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

— Se prevé por la Directiva confiar su aplicación a los interlocutores sociales. De esta forma se podrá revisar el contenido de los convenios colectivos por parte de la Autoridad Laboral en el trámite de depósito y remitir a la autoridad judicial de los que puedan vulnerar la prescripción de contener estructuras retributivas neutras y posterior control por parte de la Inspección de Trabajo.

[28] 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 y se deroga la Directiva 95/46/CE.

En suma, la Directiva dispone que los Estados Miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las empresas que tienen obligación de informar realicen una evaluación retributiva conjunta:

— Que de la información que se presente se desprenda una diferencia en el nivel retributivo medio de las personas trabajadoras, de al menos el 5% en cualquier categoría.

— Que la empresa no haya justificado esa diferencia sobre la base de criterios objetivos y neutros

— Y que no se haya rectificado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones. Cuando la diferencia provenga de conceptos salariales incluidos en los convenios colectivos, siempre cabe la posibilidad de corregir mediante conceptos salariales que la empresa de forma unilateral inserte.

Una de las informaciones relevantes que la evaluación conjunta debe incluir es la eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retribuciones conjuntas que se hayan podido realizar.

Para concluir este apartado, hacer referencia a dos cuestiones:

a) un estadio muchas veces olvidado: "el acceso al empleo. Se debe señalar la retribución inicial o banda retributiva inicial, basada en criterios objetivos y neutros con respecto al género, que se correspondan con el puesto al que aspiran." "Y las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador respecto al puesto" Se eliminaron de la propuesta de Directiva dos condicionantes esenciales: que la información debía ser facilitada sin que la persona solicitante tuviese que pedirla y con anterioridad a la entrevista. El ordenamiento jurídico español podría añadirlo en su transposición correspondiente.

En el artículo 21 de la Directiva sobre prescripción de las acciones relativas a la igualdad de retribución los plazos de prescripción no pueden ser inferiores a tres años lo que amplía lo dispuesto en el artículo 59 del RD Legislativo 2/2015 por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores. Y siguiendo en esta línea carece el ordenamiento jurídico español también de no haber regulación específica para la infracción de los derechos en materia de transparencia retributiva. El RD 6/2019 estableció la obligación de llevar un registro retributivo, pero no de una sanción específica para su incumplimiento.

3. LA NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE BRECHA SALARIAL ¿SUFICIENTE?

Así las cosas, en la normativa española se aprobó el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, publicado en el BOE el 14 de octubre[29]. Su fundamento traía su causa, como se ha señalado de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, y de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975 y de la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014. No está de más señalar que el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 100, de 1951 ya configuró de forma expresa la igualdad retributiva por trabajos de igual valor como elemento esencial del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

[29] RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE 14 de octubre). Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215

El gran reto que se pretendía con el RD 902/2020 era combatir la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Se debe señalar la consolidada doctrina jurisprudencial del TJUE en la que también se ha basado el legislador español, sustentada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de puestos de trabajo (STJUE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva, a lo que ha derivado la Directiva estudiada (STJUE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88). El Tribunal Constitucional en España aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres (STC 145/1991, de 1 de julio, doctrina que quedó ya consolidada).

En el ordenamiento jurídico español el principio de igualdad retributiva se plasma en el artículo 28 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se regula el estatuto de los trabajadores, BOE del 24 (ET). El RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación mejoró lo que había establecido la Recomendación de la Comisión de la UE, de 7 de marzo de 2014. Relevante como instrumento de transparencia en determinadas empresas el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando cumplimiento a lo que se dispone en el art. 46.6 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es obligatoria cuando también hay obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad (50 o más personas trabajadoras en plantilla), materia en la que no se centra este artículo de investigación, pero conviene mencionar para contextualizar.

La auditoría retributiva, que en su caso formaría parte del plan de igualdad, debe comprender los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de forma transversal e integral la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres. En suma, debe detectar las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos de riesgo discriminatorio. El RD 902/2020, de 13 de octubre es el que regula la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. (BOE de 14 de octubre), entrada en vigor el 14 de abril de 2021 como se ha señalado ut supra. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso al contenido íntegro del registro retributivo o las personas trabajadoras directamente en el caso de no existir representantes.

Como manifiesta ROQUETA BUJ (2023) hay normativa que señala la Directiva que ya está transpuesta, incluso en aspectos más favorables. Ciertamente, no ocurre lo mismo con lo que se señala en las administraciones públicas, el régimen es más liviano[30]. Sí, se debe evitar al realizar la transposición la imposición de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculice la creación de microempresas, se podrían recopilar datos a través de las administraciones nacionales, por ejemplo. Además, se debe garantizar siempre lo dispuesto en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El acceso de las personas trabajadoras a la información retributiva viene reconocido en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 28 del ET. La forma de acceso es a través de la representación legal de las personas trabajadoras que podrán acceder a la totalidad del registro salarial. En el supuesto que no exista representación legal, pueden las mismas personas trabajadoras solicitar la información se deberá facilitar por la empresa: las diferencias porcentuales que puedan existir en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el

[30] Roqueta Buj, R., "La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, nº. 3, 2023.

sistema de clasificación aplicable. En resumidas cuentas, la transposición de la Directiva no queda adecuada con la normativa hoy vigente en el ordenamiento jurídico español[31].

Sí se puede poner de relieve en el ordenamiento jurídico español la definición de trabajo de igual valor: "*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales, o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*" art. 28.1 del ET. Se concreta más en el RD 902/2020 art. 4.2. "Un trabajo es de igual valor que otro cuando sean equivalentes: la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, entendiendo, por tal:" El contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada (art. 4.2 del RD).

En relación al concepto remuneración se deben incluir todos los conceptos retributivos según prescribe el art. 28.1: "*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella*". La fijación de la estructura salarial estará en manos de la negociación colectiva o en su defecto del contrato individual. La Directiva confía su aplicación a los interlocutores sociales, lo que se adecuaría con el ordenamiento jurídico español. Se debería vigilar el cumplimiento del principio de igualdad mediante la revisión del contenido de los convenios en el trámite del depósito. Se remitirían cómo se ha indicado anteriormente a la autoridad judicial los que puedan vulnerar la prescripción de contener estructuras retributivas neutras y el control de la Inspección de Trabajo.

Se deben establecer según la Directiva herramientas de fácil acceso para proporcionar ayuda a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo. En el ordenamiento jurídico español está obligación será atendida con la Herramienta de Valoración de Puesto de Trabajo[32].

Se debe elogiar que la normativa del ordenamiento jurídico español sea más precisa que las evaluaciones retributivas conjuntas, equivalentes a las auditorias retributivas (LO 3/2007) en el siguiente sentido: se exige como parte del diagnóstico del Plan de Igualdad, de obligada elaboración para todas las empresas de 50 trabajadores o más, se amplía el ámbito subjetivo de la Directiva (más de 100 personas trabajadoras), y además se exige hacer una valoración de los puestos de trabajo y el análisis de otros factores que resulten en la diferencia retributiva.

Se trae a colación la Sentencia 1302/2024 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 21 de noviembre[33] , por la relación entre la información a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el registro salaria y el derecho a la protección de datos. La finalidad del registro es la de analizar diferencias salariales, no conocer cuál es el salario individual de cada persona trabajadora mujer u hombre. La normativa de protección de datos exige que el tratamiento de un dato personal se fundamente en una norma con rango de Ley, la cual actualmente no existe. El TS sienta las bases que debieran fundamentar cualquier duda.

[31] Fuentes Rodríguez, F., "La Directiva 2023/1970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento", Op.cit p. 225.

[32] Vicepresidencia segunda del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía social. Herramienta de valoración de puestos de trabajo Disponible en https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

[33] TS Sentencia 1302/2024 de la Sala Cuarta. Rec.2018/2023 Disponible en: https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0f9ecade2b87149ba0a8778d75e36f0d/20241129

En el informe anual de la ITSS 2023 (formato interactivo) se indica que en 2022 se realizaron 11358 actuaciones, que dieron lugar a 4242 requerimientos y 1266 infracciones, y en el año 2023 se realizaron 12206 actuaciones con un resultado de 3734 requerimientos y la detección de 1807 infracciones[34].

4.6 - ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL AREA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO: TOTAL NACIONAL - AÑO 2021

CONCEPTO	ACTUACIONES	INFRACCIONES (*)	IMPORTE DE SANCIONES PROPUESTAS	TRABAJADORES AFECTADOS POR INFRACCIONES	REQUERIMIENTOS FORMULADOS
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN LA RELACION LABORAL	1.783	56	336.099,00 €	1.596	217
ACOSO SEXUAL	642	37	90.006,00 €	1.087	220
PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS OBLIGACIONES LEY DE IGUALDAD	2.138	163	324.771,00 €	36.633	991
ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZON DE SEXO	74	2	25.626,00 €	5	29
DERECHOS SOBRE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	835	8	13.755,00 €	8	68
DISCRIMINACION EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	479	0	0,00 €	0	9
PROTECCION A LA MATERNIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (*)	1.170	27	378.626,00 €	47	600
DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO	728	26	160.649,00 €	33	174
TOTAL	**7.849**	**319**	**1.329.532,00 €**	**39.409**	**2.308**

(*) = Las infracciones Incluyen requerimientos a la Administración.

FUENTE: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. CUADRO: 4_6 (T6)

4. LOS CUIDADOS TAN NECESARIOS Y TAN DESVALORIZADOS

Vistos los anteriores apartados sea como fuere en el eje del mercado laboral, debería estar el sistema de cuidados, base de aquel. Nadie ni hombre ni mujer que realice cuidados debería verse perjudicado/a por ello. Resulta necesario que se integren y se protejan en las normativas laborales. Ninguna persona trabajadora puede verse ajena a qué en algún momento deba cuidar o que la cuiden. Es decir, que un estado social, no podrá ser igualitario si cuando una persona trabajadora en el momento de reducir su jornada por cuidados o solicitar una excedencia se ve mermada en su remuneración. Como en cualquier norma, se podrían poner límites, pero no debería ser la carga para la empresa, sino que se asumiera por el estado social, no puede dejar desamparadas a las personas que cuidan, principalmente mujeres.

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea informa de una diferencia en el índice de ocupación entre mujeres y hombres de un 11%, un 15% de brecha salarial y un 30% de brecha en pensiones en la UE. Por lo que se refiere a la tarea de cuidados las mujeres dedican 22 horas semanales a tareas domésticas y de cuidados y los hombres 9 horas semanales, diferencia considerable. Implica que la mujer trabajadora no descansa y no puede rendir igual que el hombre en su actividad laboral, lo que redunda en posibles errores, en falta de rendimiento, en no

[34] Ministerio de Trabajo y Economía social Informe Anual de la ITSS 2023 https://indd.adobe.com/view/8a1a7425-46ac-4448-9279-334ac51faa0a pág. 57.

promociones profesionales, y a que dos personas hombre y mujer que hubiesen entrado con el mismo salario, acaben con los años con una diferencia a favor del hombre.

Este hecho implica que, al percibir una remuneración económica menor, cuando por ejemplo una pareja tiene un segundo hijo, se decida que quien debe reducir jornada es quien percibe menor remuneración, y es un bucle que conduce a un incremento de la brecha salarial. El trabajo de cuidados no es remunerado, por lo que en consecuencia son períodos de tiempo que tampoco suponen períodos cotizados. [35]

El tema de los cuidados, tan esencial como se vio en el momento más álgido de la pandemia, sigue centralizado en las personas cuidadoras informales (no remuneradas), en concreto el 80%. De este porcentaje del 80%, el 75% son mujeres. Es realmente preocupante que el 44% de la población europea piense que lo más importante de una mujer es cuidar de su familia y de la casa y el 43% considera que la contribución más importante del hombre es ganar dinero, o esto se revierte vía formación y educación o siempre va a existir la brecha de género. [36]

Se considera cuidado informal "*como la prestación de cuidados de salud a personas dependientes por parte de familiares u otras personas de la red social inmediata, sin recibir una remuneración económica profesional para ello*."[37] De igual modo no está de más señalar que la Ley de dependencia[38] sí reconoce el derecho a percibir una remuneración por el cuidado de un familiar no cuidador profesional, siempre que se cumplan los requisitos que en ella se establecen. Sin perjuicio, que los cuidadores no profesionales pueden solicitar la suscripción de un convenio especial con la seguridad social, siendo la administración general del Estado la que asume las cotizaciones para con posterioridad generar derecho a la jubilación e incapacidad permanente. La parte negativa es que no se genera derecho a incapacidad temporal, qué ocurre si la persona cuidadora está enferma o tiene un accidente, o desempleo, prestación de suma importancia, porque cuando son personas mayores a quienes se cuida, éstas por ley de vida fallecen, y de justicia sería tener derecho a la prestación de desempleo [39].

En formación, se dispone desde estas líneas que existiese un cicló formativo dedicado a cuidados, a tareas del hogar, a cuidado de hijos e hijas o acompañamiento de personas mayores. Actualmente hay una dependencia para estas tareas de personas inmigrantes. El ciclo formativo es igual de valorable que cualquier otro ciclo. La persona, hombre o mujer que se quiera dedicar de forma profesional a las tareas de cuidados tenga conocimientos para poderlos hacer.

Las personas que por circunstancias personales relacionades con los cuidados familiares no puedan acceder al mercado laboral, y un miembro de la pareja sí acceda: Se propone desde estas líneas que, si se realiza el grado formativo de cuidados, pueda percibir como empleador del Estado la remuneración correspondiente y por supuesto la cotización como cualquier otra persona trabajadora. La persona que accede al mercado laboral gracias a quién se queda en el hogar, es quien percibe una

[35] Comunicación de la Comisión, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de género 2020-2025 Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152

[36] García Calvente, M.M., "Cures, gènere i salut: la desigualtat més invisible" Universitat de Girona, Butlletí electrònic de promoció de la salut. abril de 2022 p. 2.

[37] García Calvente, M.M. Del Rio Lozano, M., Marcos Marcos, J. "Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España" Elsevier España, S.L. *Gaceta Sanitaria* 2011 Disponible en https://www.gacetasanitaria.org/es-desigualdades-genero-el-deterioro-salud-articulo-S0213911111002998

[38] Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Artículo 18 Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990

[39] RD 615/2007 de 11 de mayo (BOE del 12). Nueva regulación artículo 4 puntos doce y trece del RD ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019 y disposición final segunda punto del RD Ley 8/2019

remuneración y cotiza, y no debe preocuparse de las tareas del hogar, se puede inferir la injustica en términos de brecha salarial que supone este hecho, que tan arraigado estaba durante ciertas épocas históricas.

Tal y como se está estructurando la sociedad, se daría un paso adelante si se considerase también a la persona conviviente, aunque fuese un amigo o amiga. En suma, si la persona amiga mediante declaración responsable es quién se encargase de los cuidados cuando actualmente hay personas que viven solas, sería de agradecer que se aplicase lo indicado anteriormente.

Para clarificar conceptos con la legislación vigente el "cuidador formal" es aquella persona que dispone de preparación y formación profesional para las tareas de cuidados. Se trataría de un trabajo remunerado con los derechos y deberes de una persona trabajadora por cuenta ajena. Es el trabajo que una persona profesional oferta de forma especializada. Lo que es probable que ocurra es que los cuidados formales complementen a los cuidados informales. En fin, la actividad de cuidar se puede realizar desde residencias, hospitales, organizaciones sin fines de lucro...El cuidado informal se caracteriza porque es desarrollado por personas de la red social del receptor del cuidado.

Hay que advertir que el cuidador formal se enfrenta a su trabajo con conocimientos previos y formativos, se debería pretender también para el cuidador informal como se ha señalado ut supra. Esto ayuda a desarrollar su actividad de forma más profesional para el mantenimiento y mejora de las funciones motoras, higiene, cambios posturales, primeros auxilios, etc. Los cuidadores informales ya parten de origen de que no tienen esta formación. Los riesgos en materia de prevención de riesgos laborales también serán menores en cuidadores formales por los conocimientos que poseen, el estrés es muy propio de cuidar a enfermos con enfermedades mentales, los riesgos físicos son más propios de personas dependientes con problemas de movilidad y de ayuda en las tareas diarias.

Sea como fuere tanto el cuidado formal como el cuidado informal requieren de un saber, de un saber estar. Son diferentes las tareas a realizar: alimentación, control de medicación, higiene, cambios posturales, no es un tema para nada baladí. Los cambios demográficos que la sociedad ya está experimentando son cuestiones que urgen que se solucionen que se busquen fórmulas asequibles a toda la población y que den tranquilidad, la tranquilidad que en un momento determinado que se requiera serás atendido.

No es óbice poner de manifiesto que en la exposición de motivos de la Ley de Dependencia se reconoce que son las familias y en concreto las mujeres las que asumen el cuidado informal. Se reconoce la importancia de la Ley debido a los cambios en el modelo tradicional e incorporación de mujeres al mundo laboral, no teniendo en cuenta el tema de los cuidados, de quien los iba a asumir, por eso no se hace alusión a la discriminación de las mujeres y la corresponsabilidad. El estar períodos largos de tiempo "cuidando" tiene como consecuencia pérdida de ingresos y en muchos casos de formación para por ejemplo una posible promoción profesional. También hay un riesgo psicosocial a tener en cuenta, el aislamiento, por lo tanto, lo indicado anteriormente cobra más fuerza [40].

Cabe reiterar que se necesita una regulación dónde se valoren los cuidados como buen funcionamiento y desarrollo de una sociedad y que a la vez no impida que se generen oportunidades profesionales y personales a las personas trabajadoras. La implicación de la administración pública deviene necesaria hacía un sistema nacional de cuidados.

[40] Martin Cano, M.C., Ruiz Seisdedos, S., "Ley de dependencia una mirada con perspectiva de género" *Documentos de Trabajo Social. Revista de trabajo y acción social*. Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga nº 48 de 2010 pp. 95 y 96.

Las mujeres, además, se reitera, dedican al tiempo de cuidado a lo largo de su vida más tiempo que los hombres. De todos modos, la mujer ya tiene asumido su rol de cuidadora por naturaleza, así se le ha enseñado, al menos hasta ahora. Las tareas de cuidados implican estrés diario, y doble jornada laboral. Es evidente el deterioro de la salud, cansancio, depresión, y una evidente brecha de género en relación con la salud y la sobrecarga [41].

Debería servir la pandemia que todas y todos sufrimos, y que no es descartable que pueda ocurrir de nuevo, el aprendizaje en una regulación del tema de los cuidados. Estos son imprescindibles tanto para menores, dependientes, personas mayores, etc. En palabras de GARCÍA CALVENTE (2022) "*que lo urgente no haga olvidar lo importante"42* En este contexto el Gobierno aprobó en el Consejo de ministros de 31 de mayo de 2022 el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la economía social y de los cuidados[43] .Se buscaba profesionalizar el sector de los cuidados y la dependencia. Así se proponen fórmulas como el cuidado en el domicilio o la creación de viviendas colaborativas.

El Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo destaca que las mujeres en el trabajo informal están más perjudicadas que los hombres. La diferencia se explica en base a los sectores dónde las mujeres trabajan de forma informal[44] y por un exceso en las responsabilidades que les afectan. Los trabajos informales no permiten soluciones como el teletrabajo o jornadas flexibles. El mayor tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado antes y durante la pandemia no ayudó a que continuasen en empleos remunerados. La velocidad de recuperación del empleo ha sido más lenta para mujeres que para hombres, la consecuencia es la brecha de género que se generó en el empleo a nivel mundial[45].

5. LA REALIDAD VIRTUAL UNA VUELTA ATRÁS EN LA BRECHA SALARIAL

Como normativa puntera en el ámbito de la inteligencia artificial se debe destacar el esperado Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024[46] (en adelante Reglamento IA). Al tratarse de un Reglamento, es de aplicación directa en todos los Estados miembros, es decir, no requiere trasposición. La clave es que regula normas armonizadas que se basan en dos elementos: sus riesgos potenciales y su nivel de impacto.

Así las cosas, el Reglamento IA tiene como objetivo al ser humano, garantizando un óptimo nivel de protección de la salud, la seguridad, y los derechos fundamentales previstos en la Carta

[41] García Calvente, M.M., "Cures, gènere i salut: la desigualtat més invisible" Universitat de Girona, *Butlletí electrònic de promoció de la salut*. abril de 2022 p. 2.

[42] Ibidem pág. 3.

[43] Trabajo y economía social. Proyecto estratégico para la recuperación y transformación económica (PERTE) de la economía social y la Economía de los Cuidados. *Vid.* https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220531.aspx#PERTE

[44] La OIT define el trabajo informal como "todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores". https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366

[45] Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo. Novena Edición. De 23 de mayo de 2022.

[46] Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia artificial) (DOUE de 12 de julio de 2024)) disponible en: Reglamento - UE - 2024/1689 - EN - EUR-Lex (europa.eu). Entró en vigor a los 20 días de su publicación en el DOUE y será aplicable (salvo determinadas disposiciones) a partir de agosto de 2026.

Europea de Derechos Fundamentales de la Unión Europea[47] (en adelante, CEDF). El sistema de IA se define: "*como un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos y virtuales*" art. 3.1 del Reglamento IA.

El Reglamento IA se basa en un enfoque centrado en el riesgo, de esta forma clasifica los sistemas de IA en función del riesgo: riesgo inaceptable, alto riesgo, riesgo limitado y riesgo nulo. De alto riesgo son los sistemas de IA de uso en la rama del derecho del trabajo y seguridad social. El motivo es que implican riesgos altos en la salud, seguridad y derechos fundamentales de las personas, por ejemplo, evaluar la conducta de las personas trabajadoras[48].

Como primer apunte a resaltar en materia de derecho del trabajo y seguridad social es que no se podría entender en el marco normativo europeo el Reglamento de IA sin la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (en adelante Directiva de Plataformas)[49], deben ir unidas y de la mano. También es menester poner de relieve el Reglamento General de Protección de datos[50]

La Directiva de Plataformas, es una novedad de calado dentro de la rama incipiente del Desarrollo Algorítmico del Trabajo. El objetivo es que, al igual que la Ley Rider en el ordenamiento jurídico español,[51] se pretende garantizar que se cumplan los derechos de las personas trabajadoras en plataformas, regular el uso de algoritmos en el mercado de trabajo y atajar el abuso de la figura del falso autónomo. Es una buena oportunidad para el ordenamiento jurídico español de revisar la Ley Rider y su registro retributivo.

Las plataformas digitales cada vez tienen más peso en nuestra vida diaria, acelerándose su uso desde la pandemia de la COVID-19, a causa del confinamiento y del teletrabajo. Se podrían diferenciar entre plataformas de trabajo *on line* y plataformas de trabajo i*n situ*[52]. El sesgo principal de trabajo en estas plataformas es que se repiten los roles de género del patriarcado, es decir, en similares términos que ocurrió en los inicios de la introducción de la mujer al mercado de trabajo afectando a su remuneración.

---

[47] Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 2022/02) DOUE de 7 de junio de 2016 Disponible en EUR-Lex - 12016P/TXT - EN - EUR-Lex (europa.eu)

[48] Ginés i Fabrellas, A., "Inteligencia artificial y sesgos", Blog NET21, julio 2024, p. 4

[49] Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. En fecha 11 de marzo de 2024, el Consejo de la Unión Europea confirmó el acuerdo provisional sobre la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales que se había alcanzado el 8 de febrero de 2024, la Presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo, disponible en: PDF (europa.eu)

[50] 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. (DOUE de 4 de mayo de 2016) Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32016R0679

[51] Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. (BOE de 19 de septiembre) Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767

[52] "En las plataformas de trabajo online, las personas trabajadoras llevan a cabo a través de internet los trabajados asignados, por ejemplo, servicios de traducción. En las plataformas de trabajo in situ, las personas trabajadoras realizan las tareas en persona, en ubicaciones físicas concretas, como por ejemplo un servicio de taxi o la prestación de cuidados" Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo Digital Future Society 2022, pág. 15.

En estos términos, para un 40% de las mujeres el trabajo en plataformas representa su principal fuente de ingresos a causa del sistema de cuidados. En los países en vía de desarrollo, el trabajo de plataformas es la principal fuente de ingresos para más de la mitad de las mujeres que trabajan en las mismas. En las economías avanzadas esa proporción se da en un tercio de las trabajadoras[53].

Trabajar en plataformas puede implicar que la oferta de trabajo sea a nivel internacional, lo que genera una intensa competencia internacional donde la educación de que el hombre lo puede hacer mejor sigue presente. "*Un cliente me dio a entender que la tarea podía ser demasiado complicada para mí porque soy mujer*." (trabajadora de Upwork, encuestada, Sudáfrica)[54].

El sesgo de género de mayor importancia para trabajar para las mujeres es la conciliación de la vida familiar y laboral. A muchas trabajadoras no les queda otra opción que conectarse por las noches y así se aseguran de recibir trabajo regular, quedando, por otro lado, invisibilizadas. En efecto, el 78% de las mujeres que usan plataformas de micro tareas desarrollan su trabajo por las noches. Este porcentaje se incrementa en los países en desarrollo, al 85 %.

Así las cosas, incluso mujeres con niveles de estudio alto, la decisión de poderse quedar teletrabajando pesa en la elección de una oferta de trabajo. De hecho, las personas trabajadoras en plataformas *on line* están altamente cualificadas. Sin duda, se limita la posibilidad de acceder a empleos estables, afectando a la brecha salarial, siendo las plataformas las que ofrecen flexibilidad para integrarse en el mercado de trabajo. Se puede derivar que el trabajo en plataformas digitales reafirma los roles de las mujeres en la reproducción social y las aleja de las relaciones sociales y profesionales, de los contactos, de la presencia física que se puedan dar en los lugares de trabajo o incluso en cursos de formación presenciales[55].

Tampoco se ha eliminado la brecha de género en el trabajo en plataformas *on line* hay más hombres que mujeres; estas representan aproximadamente un 40%. Hay un país, Estados Unidos, donde sí, el porcentaje de mujeres llega al 50 %[56]. Son trabajos que cara al futuro se prevé que vayan a estar bien remunerados. También se puede hablar de segregación de género, con base en que en las plataformas de trabajo autónomo los hombres son los que realizan la mayoría de las tareas que se relacionan con la tecnología, diseño creativo y multimedia. Las mujeres se dedican a trabajos como los servicios profesionales, ámbito jurídico, traducción, edición o redacción, o incluso marketing[57]. Se reitera también que las brechas salariales de género varían en función del trabajo, del tipo de tarea, según plataforma y si se trata de un país en vías de desarrollo o desarrollado[58].

Como señala GINES FABRELLAS (2024), en general en los sistemas de IA es verdaderamente preocupante que abunden los sesgos y estereotipos de género, principalmente porque son herramientas pensadas para ganar en productividad en el día a día[59]. De esta forma en un estudio se analizaron más de 5000 imágenes generadas por *Stable difusión* y la conclusión resultó que se reproducían estereotipos de género, de raza o de clase de la realidad no virtual, e incluso en mayor medida, por estar entrenados los modelos de IA generativa con datos de internet que ya incluyen sesgos[60].

[53] Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo Digital Future Society 2022, p. 16.
[54] Ídem.
[55] Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo Digital Future Society 2022, p. 17.
[56] Ibidem p. 19.
[57] Ibidem p. 19.
[58] Ibidem p. 20.
[59] Ginés i Fabrellas, A., "Inteligencia artificial y sesgos", *Blog NET21*, julio 2024, p. 1.
[60] Ídem.

En las nuevas formas de trabajo emergentes, cada vez implantadas con más fuerza, quien las crea debe poder representar a toda la población. En otros términos, los hombres son los que reciben la formación en ingeniería e informática en mucha mayor proporción que las mujeres. En cambio, la proporción de mujeres que reciben educación en medicina y ciencias naturales es mayor.

Se debe poner en alerta que el desarrollo de los algoritmos de las plataformas de trabajo *on line* se diseña por hombres y es volver a revivir el sesgo estructural existente desde que se inicia la rama laboral del derecho. Hay precedentes suficientes para no reproducir lo mismo, lo que implica que la mujer debe seguir luchando contra una normativa y educación patriarcal.

Es necesario un diálogo social global para abordar este reto de la igualdad en todo lo que representa el derecho digital del trabajo y el impacto de la IA Generativa en el mercado laboral. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) tiene un papel más que destacado. En este sentido, el Informe de la OIT de 21 de agosto de 2023 señala que el trabajo administrativo sería la categoría con mayor exposición tecnológica, con una cuarta parte de las tareas consideradas altamente expuestas y más de la mitad de las funciones con una exposición de nivel medio. En otros grupos profesionales, como directivos, profesionales y técnicos, es un porcentaje pequeño de las tareas que se consideran más expuestas[61].

La OIT también pone de manifiesto que los efectos de la inteligencia artificial generativa van a tener efectos diferentes entre hombres y mujeres. El motivo es la sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo administrativo. Sea como fuere, como los trabajos administrativos han estado tradicionalmente feminizados sobre todo cuando los países se desarrollaban económicamente, indica el informe de la OIT que uno de los resultados de la nueva tecnología puede ser que según qué trabajos administrativos nunca surgirán en los países de renta baja.

El trabajo digital que se basa en las competencias TIC conlleva para las mujeres una brecha por sus carencias formativas en estas áreas. Esto conlleva que se les impide el acceso a determinados puestos de trabajo donde estas competencias son cada vez más demandadas. La igualdad en derechos digitales es urgente para un acceso igualitario al empleo y que no se repitan roles patriarcales. En suma, la creación de algoritmos y la inteligencia artificial debe ser creada por mujeres y hombres[62].

En el sistema de Indicadores de Género y TIC (SIGTIC) se calcula el grado de igualdad de género siguiendo una serie de indicadores: frecuencia de uso de ordenador e internet, del correo electrónico, búsqueda de empleo, ocio, educación, salud, acceso a la administración pública, entidades bancarias vía internet, etc. Esta brecha digital encuentra su base principalmente en la educación familiar y en la educación escolar, donde se promueve que la investigación científica es más propia de niños que de niñas. Se seguiría el prototipo de mujer sumisa[63].

Las niñas no tienen motivación para dedicarse a las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), y provoca falta de representación en estos campos. Así las cosas, el 17 % de estudiantes de informática son mujeres. Además, no se puede dejar de poner de relieve el sector de los juguetes y videojuegos y su influencia para perpetuar roles de género. Es importante subrayar la carencia de referentes femeninos en las carreras STEM.

---

[61] OIT. Generative AI and Jobs. A global analysis of potencial effects on job quantity and quality Informe OIT. 21 de Agosto de 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and

[62] Pérez López, J.I.: "Brecha digital, género y derechos laborales", ADAPT University Press, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, número 2, abril-junio 2023, p. 362.

[63] Ibidem, p. 365.

El colectivo femenino representa el 20% de las personas trabajadoras con roles técnicos, el 12% de las investigadoras y el 6% de las desarrolladoras de software profesional. De estos datos se deriva la carencia de perspectiva de género en la industria de la IA, en los datos de entrenamiento que con posterioridad se trasladarán al contenido generado por el sistema[64].

En fin, visto que no hay previsiones normativas, hay que tomar en consideración propuestas como la de CC. OO, que pretende incluir en los convenios colectivos negociados por este sindicato la siguiente cláusula: "*toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión deba ser formada por la empresa para conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar todas las medidas posibles para reducirlos*"[65].

6. CONCLUSIONES

1) La primera conclusión que se extrae es que la transposición de la directiva debe estar realizada el 7 de junio de 2026 informando a la Comisión. En suma, deberán añadir un resumen de los resultados de la evaluación de impacto de sus medidas de transposición en lo que respecta a las personas trabajadoras y empleadores con una plantilla de más de 250 personas trabajadoras. No se tiene conocimiento de la elaboración de una normativa que se dirige a erradicar la brecha de género que afecta a las mujeres el Estado Español tenga en marcha dicha transposición.

2) Urge que en la transposición se obligue a todas las empresas sin importar el número de trabajadores en plantilla en las obligaciones allí prescritas. La brecha de género no entiende de si la plantilla tiene 30 personas trabajadoras en plantilla o 300. Una misma persona no puede verse protegida dependiendo del número de personas trabajadoras que tenga en plantilla la empresa. Sería más proteccionista rebajar el límite de la obligatoriedad igual que las empresas que deben elaborar planes de igualdad, intentar que se asimile la transparencia con los límites de la elaboración de los planes.

3) La brecha retributiva, no entiende de porcentajes, si son tolerables un 5% o un 4% o un 10%. Cuando esté justificada una diferencia retributiva entre hombres o mujeres de forma neutral y objetiva, no tendrá nada que ver con el porcentaje, éste no puede ser un parámetro, iría en contra del artículo 14 de la Constitución Española.

4) La empresa debería estar obligada a facilitar a las personas trabajadoras periódicamente, o en su caso a los representantes de los trabajadores, la información de su banda retributiva desglosada por sexos, la requieran o no éstas, se conocerían los datos sin miedo a represalias. No es la discriminación retributiva la que repercute negativamente en la valoración de los puestos de trabajo, sino que es la discriminación que se produce a la hora de valorar puestos de trabajo, principalmente los feminizados, lo que influirá negativamente en la retribución.

5) Es necesario un determinante e incisivo control por parte de la autoridad correspondiente, y la vigilancia y la posibilidad de sanción de forma efectiva por parte de la inspección de trabajo y seguridad social. No hay norma que por buena fe se acabe cumpliendo, ya que sí así fuera no sería necesario establecer infracciones ni sanciones ni autoridades de vigilancia como la inspección de trabajo.

[64] Ginés i Fabrellas, A., "Inteligencia artificial y sesgos", *Blog NET21*, julio de 2024, p. 2.
[65] Rodríguez Fernández, M. L., "Inteligencia artificial, género y trabajo", *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 171, 2024.

6) Debido al imparable crecimiento de la IA que va a ser fundamental tanto en la vida personal, laboral y académica, conviene sentar las bases de: En primer lugar, la educación a todos los niveles no puede reproducir estereotipos de género que claramente representarán una involución de derechos para el colectivo de mujeres trabajadoras, incluida la retribución. En segundo lugar, los métodos de entrenamiento de la IA y los algoritmos han de tener la supervisión suficiente para que no sean generadores de discriminaciones tanto de género como de cualquier otro tipo.

7) Para finalizar siguiendo el título que encabeza este artículo, la verdadera eficacia recae en los Estados Miembros, lo que puede generar dispersión normativa en la Unión Europea al ser directiva de mínimos y voluntad política. Por lo tanto: ¿MUCHO RUIDO Y POCAS NUECES?

7. BIBLIOGRAFÍA

Fuentes Rodríguez, F., "La Directiva 2023/1970, por la que se refuerza el principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia en materia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento" *Temas Laborales* núm. 168, 2023.

García Calvente, M.M., "*Cures, gènere i salut: la desigualtat més invisible*" Universitat de Girona, Butlletí electrònic de promoció de la salut, 2022.

García Calvente, M.M., Del rio Lozano, M. Marcos Marcos, J., "Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España*" Elsevier España, S.L. Gaceta Sanitaria* 2011.

Ginés i Fabrellas, A., "Inteligencia artificial y sesgos", *Blog NET21*, julio 2024.

Fernández Ramírez, M., *Igualdad de trato integral para el empleo coordenadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Murcia, Ediciones Laborum. Colección trabajos de investigación, 2024.

Martin Cano, M.C., Ruiz Seisdedos, S. "Ley de dependencia una mirada con perspectiva de género" *Colegio Profesional de Trabajo Social de Málaga*. *Documentos de Trabajo Social. Revista de trabajo y acción social*, núm. 48, 2010.

Moraru, G.F., "La consolidación del principio de igualdad de retribución a través de medidas de transparencia retributiva y lo mecanismos para su cumplimiento", *Revista Justicia&Trabajo Editorial Colex,* núm. 3, 2023, pp. 203-226.

Rodríguez Fernández, M. L., "Inteligencia artificial, género y trabajo", *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Núm. 171, 2024.

Roqueta Buj, R., "La Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y su transposición en España", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, nº. 3, 2023, págs. 70-92; (DOI: https://doi.org/10.20318/labos2023.8253).