



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

Rompiendo el Techo de Cristal: Un Estudio Comparativo sobre la Brecha Salarial y las
Políticas de Igualdad Laboral en España e Islandia

Autor: Cristina García de Mesa

5º E-3 B

Derecho Laboral

Madrid

Enero 2025

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS COMPARATIVO

1. SITUACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

1.1. Datos actuales y evolución histórica

1.1.1. Legislación en España

a. Precedentes normativos

Las primeras normativas españolas que abordaron de forma específica el salario de las trabajadoras aparecieron en el primer tercio del siglo XX. Estas se centraron en la protección de las mujeres por sus características biológicas, especialmente en situaciones de maternidad y lactancia, y en la limitación de su autonomía laboral y capacidad para percibir su salario.

Un ejemplo importante fue la Real Orden de 1 de junio de 1925, que regulaba la jornada laboral de las trabajadoras durante la lactancia, aunque de forma general. Esta norma fue la primera en referirse al salario de las mujeres, pero no como una regulación directa del salario, sino como un complemento a las medidas protectoras para las trabajadoras madres.

Además, en la legislación de la época, como el Código de 1926, se incluían normas que restringían la capacidad de las mujeres casadas para percibir su salario, siendo necesario que no hubiera oposición expresa de su marido para poder percibirlo, pero sin referencia alguna sobre su cuantía o métodos de determinación¹.

Con la llegada de la Segunda República en 1931, se produjo un cambio significativo en la orientación de las normas laborales, especialmente en lo que respecta al empleo femenino. La nueva Constitución² estableció la igualdad de derechos entre todos los españoles (art. 2) y prohibió cualquier tipo de privilegio jurídico por razón de sexo (art. 25). Además, reconoció la igualdad de derechos para ambos sexos dentro del matrimonio (art. 43) y reafirmó el compromiso del Estado de garantizar condiciones laborales dignas, regulando específicamente el trabajo de mujeres y jóvenes y protegiendo la maternidad (art. 46).

Siguiendo estos principios, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931³ eliminó las restricciones previas que limitaban la capacidad de las mujeres para contratar sus propios servicios. Sin embargo, no hacía referencia específica a las trabajadoras en materia salarial, lo que generó

¹ Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, pp. 147-148

² Constitución de la República Española, de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta de Madrid núm. 344, de 10 de diciembre de 1931).

³ Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931 (Gaceta de Madrid núm. 326, de 22 de noviembre de 1931)

incertidumbre en la aplicación de la igualdad retributiva. Para aclarar esta cuestión se promulgó la Orden de 11 de diciembre de 1933⁴, convirtiéndose en la primera disposición española que establecía explícitamente la igualdad salarial entre hombres y mujeres. No obstante, esta norma se centraba más en el derecho de las mujeres a recibir su salario que en garantizar una equiparación efectiva de sus retribuciones con las de los varones.

A pesar del reconocimiento legal de la igualdad retributiva, se mantuvieron disposiciones que justificaban tratamientos diferenciados para las mujeres bajo la premisa de su "debilidad", reflejando la continuidad de criterios protectores heredados de etapas anteriores. Asimismo, aunque la Orden de 1933 proclamaba la igualdad salarial como principio general, en la práctica se permitían excepciones. Un ejemplo de ello era que, en muchas Bases de Trabajo, se establecían categorías profesionales distintas para hombres y mujeres, lo que se traducían en diferencias salariales.

En definitiva, durante el periodo republicano, “los salarios máximos establecidos para las mujeres no alcanzaban los salarios mínimos establecidos para los varones, pues representaban entre el 60 por 100 y el 90 por 100 de estos”, lo que evidenciaba que la igualdad salarial era más un ideal que una realidad. Aunque la normativa avanzó en la eliminación de algunas desigualdades, el contexto social y laboral continuó favoreciendo la persistencia de diferencias retributivas entre géneros, mostrando cómo las nuevas disposiciones legales convivían con prácticas discriminatorias arraigadas⁵.

Con la promulgación del Fuero del Trabajo en 1938⁶, se dio un paso atrás reforzando el enfoque proteccionista de la regulación laboral y priorizando este criterio sobre el principio de igualdad. Entre las medidas adoptadas, se prohibió el trabajo nocturno para mujeres y menores y se promovió la retirada de la mujer casada del ámbito industrial. En el contexto de la posguerra, se consideraba beneficioso restringir la presencia femenina en el mercado laboral, una postura que tenía precedentes en el siglo XIX, cuando se percibía la incorporación de las mujeres al trabajo como una "invasión".

Ese mismo año comenzaron a emitirse normas que consolidaban diferencias salariales entre géneros. Un ejemplo de ello fue la Orden de 3 de noviembre de 1938⁷, que estableció un

⁴ Orden de 11 de diciembre de 1933 (Gaceta de Madrid núm. 357, de 12 de diciembre de 1933)

⁵ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 150-155

⁶ Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938 (BOE núm. 505, de 10 de marzo de 1938)

⁷ Orden de 3 de noviembre de 1938 (Gaceta de Madrid núm. 314, de 4 de noviembre de 1938)

salario mínimo específico para las mujeres, fijado en cuatro pesetas diarias por una jornada de ocho horas. Este tipo de disposiciones institucionalizaron las diferencias salariales en el mercado laboral español y marcaron la pauta durante las décadas siguientes⁸.

No fue hasta finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, cuando España comenzó a salir de su aislamiento internacional, que se empezó a revisar la legislación laboral con un enfoque más igualitario, influenciado por la ratificación de convenios de la OIT.

Un hito relevante en este proceso fue la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer de 1961⁹, que introducía el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor. No obstante, el Decreto 258/1962¹⁰ matizó estas disposiciones, condicionando que “la mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a trabajo de rendimiento igual”, excluyendo así muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas de dicho principio¹¹.

Los avances continuaron con la Orden de 5 de febrero de 1963¹² y el Decreto 2310/1970¹³, en el contexto de la Ley 56/196, que marcaron el camino hacia una mayor igualdad laboral. La primera suprime en el salario mínimo la discriminación por sexo y el segundo reafirma el derecho de las mujeres a “prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica remuneración”.

Pese a ello, en la práctica, a finales de los años 70 seguían vigentes más de 150 ordenanzas laborales que mantenían distinciones salariales según el sexo, perpetuando esquemas de clasificación profesional y de salarios fijados desde 1942. Esto demuestra que, aunque la legislación reconocía la igualdad retributiva, la discriminación salarial permanecía arraigada en la estructura del mercado de trabajo español, consolidándose como una práctica habitual¹⁴ hasta la llegada de la Constitución de 1978¹⁵.

⁸ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 155-156

⁹ Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer (BOE núm. 175, 24 de julio de 1961)

¹⁰ Decreto 258/1962, de 1 de febrero, por el que se aplica a la esfera laboral la Ley 56/1961, de 22 de julio, que equipara a los trabajadores de uno y otro sexo en sus derechos de orden laboral (BOE núm. 38, de 16 de febrero de 1962)

¹¹ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 162-164

¹² Orden de 5 de febrero de 1963 por la que se dictan normas interpretativas y de aplicación del Decreto 55/1963, de 17 de enero de 1963 (BOE núm. 34, de 8 de febrero de 1963)

¹³ Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 (BOE núm. 202, de 24 de agosto de 1970)

¹⁴ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, p. 168

¹⁵ Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)

Así, la Constitución de 1978 aborda la cuestión de la igualdad retributiva desde su artículo 14 a través de los principios de igualdad (“Los españoles son iguales ante la ley”) y de no discriminación (“...sin que pueda prevalecer discriminación alguna...”). Además, en su artículo 35 establece el derecho de todos los españoles “a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”¹⁶.

Analizando de manera paralela el ámbito europeo para una mejor comprensión de la evolución en España, el Tratado de Roma de 1957 (artículo 119) estableció por primera vez el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres para trabajos iguales. Su enfoque fue principalmente económico, destinado a evitar que los Estados miembros compitieran deslealmente mediante la infravaloración del trabajo femenino.

No obstante, en la década de 1970, este principio adquirió un peso social más amplio, especialmente con la adopción de la Directiva 75/117, que introdujo el concepto de igualdad retributiva por trabajos de igual valor. Este cambio, basado en estándares internacionales como el Convenio 100 de la OIT de 1951, permitió abordar no solo las diferencias salariales directas, sino también las indirectas derivadas de la segregación laboral por género y la infravaloración de trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres. La Directiva también amplió la prohibición de discriminación a ámbitos como la clasificación profesional, sentando las bases para valorar adecuadamente los puestos de trabajo y eliminar desigualdades estructurales¹⁷.

a. Estatuto de los Trabajadores

El marco normativo sobre la igualdad retributiva en el ordenamiento jurídico laboral español, y en particular en el Estatuto de los Trabajadores, ha experimentado a lo largo del tiempo una evolución notable, impulsada tanto por los compromisos internacionales asumidos por España como por las exigencias de la Unión Europea.

Desde 1980, nuestro ordenamiento jurídico laboral incluye de manera específica la prohibición de cualquier discriminación salarial por motivo de sexo en su artículo 28¹⁸, cuya

¹⁶ Aboitiz Cazalis, M., *La brecha salarial entre mujeres y hombres en España: una comparativa con Francia*, tesis doctoral, Universidad de Deusto, Bilbao, 2024, p. 140

¹⁷ Ballester Pastor, M. A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 27

¹⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980)

redacción original fijaba como principio la igualdad en salarios y complementos salariales para trabajos iguales: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

Sin embargo, el empleo por parte del legislador del criterio de "trabajo igual" y la limitación al ámbito salarial fueron ampliamente criticados, dado que las normativas internacionales aludían a "trabajos de igual valor". Este enfoque era significativo, ya que influía de manera importante en la elaboración de normas, convenios o decisiones susceptibles de ser discriminatorios¹⁹. De esta forma, aunque el legislador intentaba establecer una base para evitar discriminaciones por razón de sexo, el uso de esa terminología más restringida podía dificultar la identificación y corrección de situaciones en las que las diferencias salariales entre hombres y mujeres ocurriesen en trabajos distintos, pero equivalentes en términos de habilidades, responsabilidades, condiciones o valor dentro de la organización.

Aunque España ya había ratificado el Convenio 100 de la OIT en 1967, que exigía igualdad en todas las formas de retribución para trabajos de igual valor, esta obligación no se reflejó por tanto plenamente en el ordenamiento jurídico. Además, España no formaba parte entonces de la Comunidad Europea, por lo que tampoco estaba vinculada por el artículo 119 del Tratado de Roma ni por la Directiva 75/117. Esta falta de adecuación evidenciaba un retraso legislativo que dejaba el marco normativo español desfasado respecto a los estándares internacionales ya en su primera formulación²⁰.

La primera de las sentencias constitucionales sobre discriminación indirecta por razón de sexo relacionada con la doctrina del trabajo de igual valor fue la STC 145/1991²¹, de 1 de julio, conocida como el Caso Hospital Gregorio Marañón, que sentó las bases para la reforma del mencionado artículo 28. En esta sentencia se calificó como discriminatoria una diferencia retributiva establecida en un convenio colectivo entre las categorías profesionales de peón, mayoritariamente ocupada por hombres, y limpiadores, mayoritariamente ocupada por mujeres. Los peones recibían un salario superior, a pesar de que ambas categorías desempeñaban trabajos manuales que, aunque no idénticos, eran de igual valor.

¹⁹ López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E., “La discriminación retributiva por razón de sexo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, vol. 431, 2019, p. 56

²⁰ Ballester Pastor, M. A. (2017), *Op.cit.*, p. 67

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991)

La sentencia incluyó dos afirmaciones adicionales de gran relevancia. En relación con el esfuerzo físico como criterio diferenciador, señaló que este se basaba exclusivamente en un estándar masculino, perpetuando una discriminación al considerar valores asociados a las características promedio de los hombres para medir esfuerzo, fatiga o penosidad física. Asimismo, subrayó que los convenios colectivos deben someterse a la jerarquía normativa y, por tanto, no pueden contravenir el derecho fundamental a la igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución²².

La primera reforma significativa llegó con la Ley 11/1994²³ en la que se corrigió la fórmula inicial de "igual salario por igual trabajo" hacia una más adecuada: "igual salario por trabajo de igual valor". No obstante, esta modificación no abarcó todas las formas de retribución, manteniendo el enfoque principalmente en los salarios. Fue necesario esperar hasta 2002, con la Ley 33/2002²⁴, para que, finalmente, se ampliase el alcance del precepto a cualquier percepción retributiva, incluyendo tanto las directas como las indirectas, y las salariales y extrasalariales²⁵.

A pesar de estos avances, el legislador español ha mostrado una actitud reactiva, siendo la evolución normativa tardía, vacilante y con un enfoque que, durante mucho tiempo, se limitó a cumplir formalmente con las exigencias internacionales y comunitarias de manera formal y mínima, en lugar de liderar iniciativas normativas en este ámbito²⁶.

El segundo precepto que forma parte del eje central del Estatuto de los Trabajadores que persigue la eliminación de la discriminación retributiva es el artículo 22, referido a los sistemas de clasificación profesional. No obstante, de nuevo, su redacción original en 1980 omitió cualquier referencia para garantizar que las evaluaciones de puestos no resultaran discriminatorias para las mujeres. Fue en el año 2000 cuando el Tribunal Constitucional aclaró que, aunque los trabajos no fueran idénticos, debían aplicarse criterios objetivos y neutrales tanto en la clasificación y categorización de los puestos como en la fijación de los

²² Lousada Arochena, J. F., "La prohibición de la discriminación sexista indirecta y su aplicación en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", *Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con magistrados de lo social*, Cuadernos Digitales de Formación, n.º 26, 2016

²³ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994)

²⁴ Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE núm. 161, de 6 de julio de 2002)

²⁵ Ballester Pastor, M. A. (2017), *Op.cit.*, p. 67

²⁶ *Ibid.*, p. 68

salarios, evitando también la discriminación indirecta. A pesar de esta aclaración, continuó existiendo una falta de claridad y precisión en la regulación de este aspecto²⁷.

b. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007²⁸ respondió a la necesidad de dar cumplimiento a los mandatos constitucionales e internacionales en materia de igualdad de género, y a la evidencia de que, a pesar de los avances, subsistían "importantes desigualdades" que afectaban a las mujeres. La Exposición de Motivos de la propia ley destaca algunos ejemplos como la "violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar".

Así, esta serie de circunstancias tan diferentes a las que se enfrentaban las mujeres del momento ponían de manifiesto "que la igualdad era un principio jurídico asumido pero sin la transformación social al nivel deseado y establecido"²⁹. Por ello, se consideró necesaria una intervención legislativa específica para corregir estas desigualdades y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

De esta manera, la LO 3/2007 estableció las obligaciones de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades" y de "adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres". Esta Ley establece un marco general para la implementación por parte de los Poderes Públicos de las denominadas acciones positivas, definidas por la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles como "cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar por una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se produzca en el futuro".

De la misma manera que el artículo 14 CE fija el principio de no discriminación (o la igualdad en sentido formal), las acciones afirmativas encuentran su fundamento constitucional en el artículo 9.2 CE, mediante el que se persigue la igualdad real y efectiva:

²⁷ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 141

²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)

²⁹ Montenegro Leza, S., "El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007", *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, n.º 14, 2016, pp. 121-122

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

Además, la utilización de estas medidas en beneficio de las mujeres están avaladas tanto por la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 4 como por su posterior reconocimiento en el artículo 141.4 del TCE, en la redacción dada por el Tratado de Ámsterdam en 1997 (actualmente este principio se encuentra en el artículo 157.4 del TFUE).

De esta forma, la LO 3/2007 introduce un Derecho temporal desigual que favorece a las mujeres con el fin de corregir las situaciones de desigualdad patente, aunque la propia Ley limita las medidas estableciendo que “serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones” y “habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”³⁰.

El texto legal aborda diversas áreas sociales, desde el ámbito educativo hasta el político, con el objetivo de ofrecer una conjunto de herramientas que requieren de un posterior desarrollo para convertirse en soluciones integrales y transversales a un problema que impacta a todos los sectores de la sociedad³¹.

Poniendo el foco en el ámbito laboral, aunque su impacto específico en la igualdad retributiva no fue particularmente destacable, desde un enfoque práctico sí contribuyó al avance de este principio. Así, cabe señalar la introducción de los planes de igualdad en el artículo 45 de la LO 3/2007 como una de las innovaciones más destacadas. Conforme a este precepto, las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores debían desarrollar medidas para combatir todo tipo de discriminación laboral, incluyendo la eliminación de la disparidad en remuneración por razón de género.

A pesar de que esta ley sentó las bases para avanzar en el ámbito de la igualdad desde una perspectiva integral y transversal, abarcando una amplia variedad de aspectos, esta misma amplitud se tradujo en una falta de concreción y claridad en cada área específica. En cuanto a los planes de igualdad, no proporcionaba una guía concreta sobre su contenido y no trataba la

³⁰ Cavas Martínez, F. y Sánchez Trigueros, C., “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, núm. 25, 2007, pp. 345-346

³¹ Montenegro Leza, S., “El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007”, *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, n.º 14, 2016, p. 123

problemática de la brecha retributiva con la atención y especificidad suficiente como para lograr su eliminación o reducción efectiva³².

- c. 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.

En su preámbulo, esta norma destaca el avance que representó la LOIEMH, aunque reconoce su limitada efectividad. Señala que "este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades intolerables en las condiciones laborales, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática". Por ello, se presenta como una normativa diseñada para incluir las garantías necesarias que permitan alcanzar el principio de igualdad en el ámbito del empleo y la ocupación, fundamentándose en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española³³.

Analizando la ratio detrás del RDL 6/2019 en el contexto comunitario, cabe afirmar que está directamente relacionada con la Recomendación de la Comisión Europea del 7 de marzo de 2014 sobre el fortalecimiento del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres mediante la transparencia. Es evidente que muchas de las principales medidas adoptadas en el RDL encuentran su origen en las directrices proporcionadas a los Estados miembros para implementar de manera más eficaz y eficiente este principio. Entre estas directrices destacan, en primer lugar, las destinadas a fomentar la transparencia (puntos 2 a 7); en segundo lugar, la obligación de que los Estados definan en su normativa el concepto de "trabajo de igual valor" (punto 10); en tercer lugar, la promoción de sistemas de evaluación y clasificación de empleos libres de sesgos de género (punto 11); y, finalmente, la implementación de medidas que garanticen el acceso de los organismos promotores de la igualdad a datos e información sobre igualdad salarial, así como la facilitación de la tutela judicial en esta materia (puntos 13 a 15)³⁴.

³² Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 146

³³ *Ibid.*, p. 134

³⁴ Pastor Martínez, A., "Las medidas laborales del 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: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad", *IUSLabor*, n.º 1, 2019, p. 193

En consecuencia, el RDL 6/2019 adoptó un nuevo marco jurídico, introduciendo cambios tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la LO 3/2007.

i. Cambios en el Estatuto de los Trabajadores

En primer lugar, aporta mayor precisión en la definición de los grupos profesionales, subrayando en su modificación del artículo 22 del ET la necesidad de realizar un análisis que considere "sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones" (art. 22.3 del ET), una cuestión clave para prevenir la discriminación salarial entre hombres y mujeres (en línea con el punto 11 de la Recomendación).

En segundo lugar, añade un segundo párrafo al artículo 28.1 del ET, concretando el concepto de trabajo de igual valor (siguiendo la Recomendación incluida en punto 10) mediante la especificación de los diversos factores y condiciones que deben evaluarse: "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". Así, para determinar si estamos ante trabajos de igual valor, será necesario realizar una comparación basada en criterios objetivos. A pesar de ello, aunque teóricamente se distinguen estos cuatro aspectos, en la práctica resulta difícil identificar y separarlos, especialmente los dos últimos elementos.

Finalmente, introduce una regulación más amplia de los conceptos retributivos, exigiendo al empleador que pague la misma retribución por trabajos de igual valor, independientemente de su naturaleza, ya sea salarial o extrasalarial, y "satisfecha directa o indirectamente" (art. 28.1 del ET)³⁵.

En cuanto a los instrumentos de transparencia retributiva, el RDL establece en el nuevo apartado segundo del artículo 28 del ET la obligación general e inmediata, ya que se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, de llevar un "registro salarial". Este registro debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desglosados por sexo y organizados por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Además,

³⁵ Arenas Virue, M., "Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre", *Temas Laborales*, núm. 156, 2021, p. 26 - 27

en su segundo párrafo reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acceder a este "registro salarial de empresa" a través de la representación legal de los trabajadores. En las empresas donde no exista representación legal, sería necesario garantizar que los empleados puedan, al menos, solicitar información sobre los niveles salariales desglosados por género para las categorías que realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor, de conformidad con el punto 3 de las Recomendaciones europeas.

En cuanto al contenido del registro, la normativa nacional mejora lo dispuesto en la Recomendación europea al incluir no solo los valores medios salariales y los complementos salariales, sino también las percepciones extrasalariales. Esto configura un registro retributivo más amplio y garantista, favoreciendo una mayor efectividad en la transparencia.

A pesar de este impulso a la transparencia salarial, el legislador decidió no incluir en el RDL la obligación de realizar auditorías salariales, como lo contempla el punto 5 de la Recomendación europea para empresas y organizaciones con más de 250 trabajadores. Sin embargo, se adopta una medida intermedia al establecer que las empresas con 50 o más trabajadores estarán obligadas, cuando el promedio de las retribuciones de un sexo supere en un 25% o más al del otro, ya sea considerando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones pagadas, a justificar en el registro salarial que dicha diferencia se debe a razones no relacionadas con el sexo de los trabajadores³⁶.

ii. Cambios en la LO 3/2007

Por último, cabe señalar que el Real Decreto-ley impulsa de manera significativa los planes de igualdad introducidos por la LOIEMH, promocionándolos como "instrumento esencial para la superación de las desigualdades por razón de género en el ámbito de la empresa".

En línea con su compromiso de promover derechos y principios con aplicación universal, esta normativa amplía los casos en los que resulta obligatorio elaborar planes de igualdad, mejora su diseño y contenido e introduce sistemas para garantizar su cumplimiento y supervisión.

Una de las modificaciones más destacadas es que se hace obligatorio desarrollar planes de igualdad en las empresas que cuenten con al menos 50 trabajadores, dejando de referirse solo a aquellas de más de 250 trabajadores.

³⁶ Pastor Martínez, A., p. 194 - 195

Por otro lado, también busca reforzar la calidad y eficacia de estos planes. Para ello, introduce una nueva redacción para el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo la necesidad de realizar “un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras”. Este diagnóstico debe abarcar, al menos, las materias de: a) proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional; c) formación; d) promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; h) retribuciones; i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una diferencia significativa con la redacción previa es que en ella se establecía que estas materias se “podrán contemplar”, mientras que estos se tornan de tratamiento obligatorio en las negociaciones del diagnóstico conforme a la nueva formulación de “contendrá al menos”. Además, las empresas están obligadas a proporcionar “todos los datos e información necesaria” para abordar estas cuestiones, incluyendo los datos relacionados con el registro retributivo mencionado en el modificado artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores³⁷.

A pesar de que parece claro por tanto que el Real Decreto-ley 6/2019 busca introducir la obligación de negociar los planes de igualdad, su redacción no lo hace de manera lo suficientemente firme, lo que deja la impresión de que la negociación se limita únicamente al diagnóstico. En efecto, el artículo 46 del RDL 6/2019 sugiere en dos ocasiones que solo debe negociarse esta fase inicial, cuando en realidad debería incluirse todo el plan de igualdad, con sus medidas específicas y, especialmente, las estrategias de seguimiento. Ello podría dar lugar a que aquello que quede fuera del diagnóstico negociado (es decir, las medidas en sí y los sistemas de control) sean competencia exclusiva de la empresa, lo que no contribuiría a corregir las desigualdades dentro de las organizaciones ni fomentaría la participación activa de los representantes laborales en la elaboración de políticas de igualdad en la empresa³⁸.

En cuanto a su contenido, otra de los cambios sustanciales que se introducen en el artículo 46.2 LOIEMH es la incorporación obligatoria en los planes de igualdad de medidas dirigidas a “remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva”. Esta actualización era necesaria para subsanar una omisión presente en la redacción inicial del artículo 46 de la

³⁷ *Ibid.*, p. 190 - 191

³⁸ Ballester Pastor, M. A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, n.º 2, 2019, p. 22

Ley Orgánica 3/2007, en lo que respecta al mandato establecido en el artículo 9.2 de la Constitución. Sin embargo, cabe preguntarse de nuevo si trasladar esta obligación a las empresas es completamente realista, considerando que tanto empleados como directivos y representantes sindicales operan en un contexto donde aún persisten estereotipos y roles de género y desigualdades, lo que dificulta la plena efectividad de estas medidas³⁹.

Por último, para mejorar la efectividad de los planes de igualdad, el Real Decreto-ley 6/2019 incluye otras tres disposiciones.

En primer lugar, la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas en el que será obligatorio para todas las empresas inscribir sus planes de igualdad, una herramienta valiosa para la transparencia en términos de publicidad y para dar a conocer los planes de igualdad de manera generalizada⁴⁰.

En segundo lugar, la norma prevé el posterior desarrollo reglamentario, esencial para garantizar que los planes cumplan sus objetivos de manera efectiva, de aspectos como el diagnóstico, los contenidos de los planes, las auditorías salariales y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

Por último, se introduce un cambio en el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), para clasificar como infracción grave el incumplimiento de las medidas relacionadas con los planes de igualdad no solo previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios aplicables, sino también en la LOIEMH⁴¹.

e. 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.

f. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

³⁹ García Pérez, M. de los Ángeles, “Los reglamentos en materia de igualdad de trato entre sexos en el trabajo: novedades y cuestiones para la reflexión”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 453, 2020, pp. 138-139

⁴⁰ Ballester Pastor, M. A. (2019), p. 21

⁴¹ Pastor Martínez, A., p. 192

BIBLIOGRAFÍA

Aboitiz Cazalis, M. *La brecha salarial entre mujeres y hombres en España: una comparativa con Francia*. Tesis doctoral, Universidad de Deusto, Bilbao, 2024.

Arenas Virue, M. “Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”. *Temas Laborales*, núm. 156, 2021, pp. 11-49.

Ballester Pastor, M. A. *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

Ballester Pastor, M. A. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, n.º 2, 2019, pp. 14-38.

Cavas Martínez, F. y Sánchez Trigueros, C. “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”. *Anales de Derecho*, núm. 25, 2007, pp. 343-370.

García Pérez, M. de los Ángeles. “Los reglamentos en materia de igualdad de trato entre sexos en el trabajo: novedades y cuestiones para la reflexión”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 453, 2020, pp. 135-154.

López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E. “La discriminación retributiva por razón de sexo”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, vol. 431, 2019, pp. 41-74.

Lousada Arochena, J. F. “La prohibición de la discriminación sexista indirecta y su aplicación en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. *Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con magistrados de lo social, Cuadernos Digitales de Formación*, n.º 26, 2016.

Montenegro Leza, S. “El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007”. *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, n.º 14, 2016, pp. 117-136.

Pastor Martínez, A. “Las medidas laborales del 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: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”. *IUSLabor*, n.º 1, 2019, pp. 187-209.

Quintanilla Navarro, B. *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*. Marcial Pons, Madrid, 1996.