



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**CERRANDO LA BRECHA: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN
SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA E ISLANDIA**

Autor: Cristina García de Mesa

5º E-3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: D^a Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Marzo 2025

A mis abuelos, cuya sabiduría y fortaleza me han enseñado más que cualquier libro.
A mis padres y mis hermanos, por estar siempre a mi lado, apoyándome en cada paso y
celebrando cada logro.
A mis amigas de la universidad, esas personas que me han salvado un poquito la carrera y
otro poquito la vida.
A mi tutora del TFG, por despertar mi interés en el Derecho Laboral.

Resumen:

Este Trabajo de Fin de Grado analiza la brecha salarial de género desde una perspectiva comparada entre España e Islandia, con el objetivo de evaluar los marcos normativos que han implementado para combatir esta desigualdad. Islandia se selecciona como caso de estudio debido a su liderazgo en la reducción de la brecha salarial, siendo un referente en la implementación de políticas efectivas que han logrado avances significativos en este ámbito. En primer lugar, se define el concepto de brecha salarial, se estudia su evolución estadística en ambos países y los factores que pueden haber influido en ella. A continuación, se estudia la evolución legislativa en España e Islandia, desde las primeras normas hasta las más recientes, como el Real Decreto 902/2020 en España y la Ley 56/2017 en Islandia. Finalmente, se realiza un análisis comparativo entre ambas regulaciones para identificar fortalezas y debilidades en la lucha contra la desigualdad salarial. El estudio concluye resaltando los aspectos clave que caracterizan la legislación en ambos países y cómo estos contribuyen a la reducción de la brecha salarial.

Palabras clave: Brecha salarial, igualdad de género, España, Islandia, leyes de igualdad salarial, equidad salarial, discriminación salarial, derecho laboral.

Abstract:

This Bachelor's Thesis analyzes the gender pay gap from a comparative perspective between Spain and Iceland, with the aim of evaluating the regulatory frameworks implemented to combat this inequality. Iceland is selected as a case study due to its leadership in reducing the gender pay gap, being a reference in the implementation of effective policies that have made significant progress in this area. First, the concept of the pay gap is defined, its statistical evolution in both countries is studied and the factors that may have influenced it are examined. Next, the legislative evolution in Spain and Iceland is analyzed, from the earliest regulations to the most recent ones, such as the Royal Decree 902/2020 in Spain and the Law 56/2017 in Iceland. Finally, a comparative analysis between both regulations is conducted to identify strengths and weaknesses in the fight against the pay gap. The study concludes by highlighting the key aspects of the legislation in both countries and how they contribute to reducing the pay gap.

Keywords: Gender pay gap, gender equality, Spain, Iceland, equal pay laws, pay equity, wage discrimination, labor law.

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL, EVOLUCIÓN ESTADÍSTICA Y CAUSAS.....	9
1. EL CONCEPTO DE BRECHA SALARIAL	9
2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA	11
3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ISLANDIA.....	14
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA	17
1. ANTECEDENTES	17
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	20
3. LEY ORGÁNICA 3/2007.....	22
4. REAL DECRETO-LEY 6/2019	24
4.1. Cambios en el Estatuto de los Trabajadores	25
4.2. Cambios en la LO 3/2007	26
5. REAL DECRETO 901/2020.....	28
6. REAL DECRETO 902/2020.....	30
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA BRECHA SALARIAL EN ISLANDIA.....	33
1. ANTECEDENTES	33
2. LEY 60/1961.....	34
3. LEY 37/1973.....	35
4. LEY 78/1976.....	37
5. LEY 65/1985.....	39
6. LEY 28/1991.....	40
7. LEY 97/1995.....	42
8. LEY 96/2000.....	43
9. LEY 10/2008.....	46
10. ESTÁNDAR DE IGUALDAD SALARIAL ÍST 85:2012.....	48
11. LEY 56/2017.....	50
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA E ISLANDIA	52
CONCLUSIONES.....	54

BIBLIOGRAFÍA.....	59
1. LEGISLACIÓN	59
2. JURISPRUDENCIA	62
3. OBRAS DOCTRINALES	62
4. RECURSOS DE INTERNET	64

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo.

CEDAW: *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.*

CCOO: Comisiones Obreras.

CE: Constitución Española.

CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

EEE: Espacio Económico Europeo.

EES: Encuesta de Estructura Salarial.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

ISO: *International Organization for Standardization.*

ISK: *Íslensk Króna*, Corona Islandesa.

ÍST 85: ÍST 85:2012, de 20 de diciembre de 2012, Sistema de igualdad salarial - Requisitos y directrices.

Ley 10/2008: Ley 10/2008, de 6 de marzo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres.

Ley 28/1991: Ley 28/1991, de 30 de abril, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres.

Ley 37/1973: Ley 37/1973, de 29 de marzo, sobre el Consejo de Igualdad Salarial.

Ley 56/2017: Ley 56/2017, de 14 de junio, por la que se modifica la Ley 10/2008, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres.

Ley 60/1961: Ley 60/1961, de 29 de marzo, sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Ley 65/1985: Ley 65/1985, de 19 de junio, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres.

Ley 78/1976: Ley 78/1976, de 27 de mayo, sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 96/2000: Ley 96/2000, de 22 de mayo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres.

Ley 97/1995: Ley 97/1995, de 28 de junio, de enmienda a la Constitución de la República de Islandia.

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

LOIEMH, LO 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIB: Producto Interior Bruto.

PDCA: *Plan-Do-Check-Act*.

RD, RD 901/2020, Real Decreto 901/2020: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

RD, RD 902/2020, Real Decreto 902/2020: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

RDL, RDL 6/2019, Real Decreto-Ley 6/2019: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

RÚV: *Ríkisútvarpið*, Radiotelevisión Nacional de Islandia.

STEM: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

UGT: Unión General de Trabajadores.

UE: Unión Europea.

INTRODUCCIÓN

La igualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una asignatura pendiente en el Derecho Laboral. A pesar de los avances legislativos y sociales en los últimos años, la brecha salarial de género persiste en muchos países, incluido España. Esta desigualdad no solo responde a la discriminación directa, sino también a factores como la segregación ocupacional, el techo de cristal, la carga de trabajo no remunerado, la falta de corresponsabilidad en el cuidado familiar y la escasa transparencia salarial. Además, sus implicaciones afectan tanto a la autonomía financiera de las mujeres como al desarrollo económico y social del país entero.

En España, la lucha contra la brecha salarial ha ganado relevancia en el debate público y legislativo. Aunque se han implementado medidas para la igualdad retributiva, su efectividad sigue siendo cuestionada. Islandia, en cambio, se ha consolidado como referente internacional, con un modelo normativo pionero que impone obligaciones concretas a las empresas para garantizar la equidad salarial. En consecuencia, comparar ambos sistemas resulta clave para evaluar la eficacia de estas medidas y su posible aplicación en España.

La elección de este tema para mi Trabajo de Fin de Grado responde a que se trata de una cuestión de actualidad en el Derecho Laboral, puesto que la brecha salarial sigue siendo una realidad que afecta a millones de mujeres en el mercado de trabajo, reflejando desigualdades estructurales y barreras sociales difíciles de superar. Como futura profesional que pronto se incorporará al mercado laboral, considero esencial comprender por qué este fenómeno persiste a pesar de los esfuerzos legislativos.

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis comparativo de la legislación sobre la brecha salarial de género en España e Islandia, identificando las similitudes y diferencias en su evolución legislativa y en la aplicación de medidas para la igualdad retributiva. A partir de este análisis, se pretende evaluar la efectividad de las estrategias adoptadas en ambos países y comprender los factores que han permitido a Islandia posicionarse como referente en la materia.

Para abordar este objetivo, comenzaré realizando una delimitación conceptual y un análisis de la situación en términos porcentuales de la brecha salarial en ambos países y las posibles causas. A continuación, realizaré un recorrido por la legislación de igualdad salarial tanto en España como en Islandia. En el caso de España, examinaré la evolución normativa hasta los últimos

cambios introducidos por el Real Decreto-Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. En Islandia, me centraré especialmente en la Ley 56/2017 y el estándar ISÍ 85:2012, que han sido claves en su modelo de igualdad salarial. Finalmente, este análisis permitirá comparar enfoques y extraer conclusiones sobre la efectividad de ambas legislaciones, invitando a reflexionar sobre posibles mejoras en la normativa española.

CAPÍTULO I. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL, EVOLUCIÓN ESTADÍSTICA Y CAUSAS

1. EL CONCEPTO DE BRECHA SALARIAL

La brecha salarial de género es un porcentaje que mide las diferencias promedio existentes entre los salarios que reciben los hombres y las mujeres¹. No obstante, el término es utilizado con frecuencia sin profundizar en su significado, lo que lleva a una visión simplificada de una realidad compleja y dificulta su solución.

Si bien una primera aproximación la define como una diferencia directa en el salario entre hombres y mujeres, si consideramos “salario”, en su sentido más estricto, como la retribución por unidad de trabajo, no debería haber diferencias salariales entre hombres y mujeres en países desarrollados, salvo incumplimientos normativos, ya que en casi todos ellos (como España) existe amplia legislación que prohíbe la discriminación salarial por razón género. Así, en la mayoría de los países, existen tablas salariales que asignan las retribuciones por categorías sin ningún tipo de diferencia explícita por sexos. Por lo tanto, la brecha salarial no proviene del incumplimiento de estas regulaciones, sino de la desigualdad estructural que a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral².

Por otro lado, cabe señalar que las brechas de género, salariales o de otro tipo, reflejan diferencias entre grupos que no son directamente comparables, lo que hace su análisis complejo, puesto que su interpretación depende de los factores considerados en el cálculo. En España, por ejemplo, los hombres suelen tener más años de experiencia debido a la incorporación tardía de las mujeres al mercado laboral, mientras que ellas presentan un mayor

¹ Aboitiz Cazalis, M., *La brecha salarial entre mujeres y hombres en España: una comparativa con Francia*, Universidad de Deusto, Bilbao, 2024, p. 33.

² Baquero Pérez, J., Gómez Sánchez, T. V., y Ruesga Benito, S., “Reflexionando sobre la brecha salarial de género”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º 19, 2019, pp. 265-266.

nivel educativo promedio. Comparar ambos grupos sin ajustar estos factores no permite extraer conclusiones causales ni asumir que las diferencias se deben exclusivamente al género. En consecuencia, es fundamental diferenciar entre dos tipos de brecha salarial: ajustada y sin ajustar³.

La brecha salarial de género no ajustada “mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo”. Por lo tanto, esta medida se relaciona más bien con el concepto de igualdad y ofrece una visión general de la disparidad salarial entre hombres y mujeres sin considerar variables adicionales que podrían influir en los ingresos⁴.

En contraste, la brecha salarial ajustada mide “la diferencia porcentual en salario controlando por dichos factores, tratando de obtener así una medida de diferencias en remuneración por el mismo trabajo realizado”. Este indicador está más relacionado con la equidad al tener en cuenta tanto parámetros socioeconómicos, permitiendo que factores como la antigüedad, el nivel educativo, la edad, el sector de empleo, la ocupación específica o la jornada laboral no afecten a los resultados de medición. De esta forma, la brecha salarial ajustada es un indicador más preciso para evaluar la discriminación salarial de género que elimina distorsiones relacionadas con las variables mencionadas⁵.

Determinar esta última es un reto, ya que, aunque se consideren múltiples variables observables, siempre existen factores no medibles directamente, como la motivación, la actitud frente al riesgo o la competitividad. A pesar de estas limitaciones, la brecha de género ajustada es la herramienta más fiable para evaluar si hombres y mujeres reciben la misma remuneración por el mismo trabajo⁶.

³ Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artíñano, I., "Brechas salariales de género en España", *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, n.º 229, 2019, p. 88.

⁴ *Ibid.* p. 89.

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

La brecha salarial de género en España se ha consolidado como una de las principales variables para el estudio de las desigualdades de género, impulsada por la incorporación acelerada de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas del siglo XX⁷.

Tomando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial publicados por el INE cada cuatro años podemos observar la evolución de la brecha de género desde el 2002 hasta 2022, el último dato disponible. La EES es una herramienta estadística que se realiza con una periodicidad cuatrienal y proporciona información detallada sobre los salarios en función de diversas variables, como el sexo, la ocupación, la antigüedad o el tamaño de la empresa. Esta encuesta permite no solo calcular la brecha salarial de género, sino también analizar su evolución a lo largo del tiempo y estudiar los factores que influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres⁸.

En tan solo 20 años, la brecha salarial no ajustada, que compara directamente los salarios medios de hombres y mujeres, ha mostrado una reducción significativa: del 28,9% en 2002 al 17,1% en 2022 en términos de salario bruto anual, y de un 20,4% a un 9,4% en salario por hora (lo que supone el primer año en la serie histórica en que este indicador baja del 10%). Este progreso destaca especialmente en el contexto europeo, donde la media de la UE en 2021 se situó en un 12,7%, y países como Estonia, Austria o Alemania registraron brechas superiores al 17%⁹. España, por tanto, se encuentra entre los países con mejores resultados en reducción de desigualdades salariales, aunque todavía lejos de alcanzar la equidad total. A pesar de esta tendencia positiva, los datos más recientes apuntan a una estabilización de la brecha salarial en 2022, lo que sugiere la existencia de barreras estructurales que limitan su reducción.

⁷ Martínez, A., "Brecha salarial de género en España", *Cuadernos de Información Económica*, n.º 303, 2024, (disponible en <https://www.funcas.es/articulos/brecha-salarial-de-genero-en-espana/>; última consulta 16/03/2025).

⁸ Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de Estructura Salarial. Año 2022. Datos Definitivos", *Instituto Nacional de Estadística*, 2024 (disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596; última consulta 16/03/2025).

⁹ Parlamento Europeo, "Comprender la brecha salarial de género: definición y causas", *Parlamento Europeo*, 2023 (disponible en <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; última consulta 16/03/2025).

Al analizar la brecha salarial ajustada, que considera variables como la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, el tipo de contrato o el sector, se observa que las desigualdades estructurales persisten. Entre 2014 y 2022, esta brecha apenas disminuyó un punto porcentual, lo que contrasta con la caída más pronunciada de la brecha no ajustada en el mismo periodo. Este estancamiento sugiere que las mejoras en la equidad salarial han estado impulsadas principalmente por cambios en la composición del empleo femenino, como el aumento de las horas trabajadas y el acceso a sectores mejor remunerados, en lugar de por verdaderas transformaciones en el mercado laboral¹⁰.

Los factores que han contribuido a la reducción de la brecha salarial en España son diversos. Uno de los más destacados es el creciente acceso de las mujeres a sectores mejor remunerados y a ocupaciones que, históricamente, estaban dominadas por los hombres. Aunque las mujeres continúan estando sobrerrepresentadas en sectores con menor remuneración media (como la educación, la sanidad y los servicios) y subrepresentadas en sectores donde los salarios tienden a ser más altos (como la ingeniería, la tecnología y las finanzas), es cierto que, en las últimas décadas, ha habido una progresiva reasignación de mujeres hacia estos campos. Además, se ha reducido la segregación ocupacional, ya que las mujeres han ganado presencia en posiciones de mayor responsabilidad, aunque todavía ocupan, en mayor proporción, puestos de menor jerarquía en comparación con los hombres¹¹.

Asimismo, el notable aumento del nivel educativo de las mujeres, superando en promedio al de los hombres, ha sido uno de los factores clave en la reducción de la brecha salarial. Ello está estrechamente relacionado con el factor anterior, puesto que esta mayor cualificación, especialmente en las titulaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), ha permitido a las mujeres acceder a puestos mejor remunerados, aunque como ya se ha mencionado todavía se enfrentan a barreras para alcanzar posiciones de liderazgo¹².

Las reformas legislativas también han jugado un papel crucial. El aumento del Salario Mínimo Interprofesional, las políticas de auditorías salariales obligatorias y la reforma laboral de 2021 (que incentivó la conversión de contratos temporales en indefinidos y fijos discontinuos) han

¹⁰ Martínez, A., *Op. cit.*

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

contribuido significativamente a reducir las desigualdades, especialmente en los niveles salariales más bajos¹³.

En cuanto al impacto del tipo de jornada y contrato, cabe mencionar que la reducción de la brecha salarial se ha visto favorecida por el descenso en la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial. No obstante, el factor que mayor influencia tuvo fue más bien la diferencia en las horas trabajadas, principalmente por parte de trabajadoras a jornada parcial. De hecho, si las horas trabajadas no hubieran cambiado, la brecha salarial en 2022 habría sido 1,4 puntos mayor. Así, aproximadamente el 25% de la reducción de la brecha salarial en el período entre 2014 y 2022 puede atribuirse al aumento en las horas trabajadas por mujeres¹⁴.

La edad y la antigüedad en la empresa también influyen directamente en la brecha salarial. En general, la brecha salarial es mayor en los tramos de edad más avanzados, ya que las mujeres han tenido menos oportunidades históricas de progresar en sus carreras. Sin embargo, en las más jóvenes, como los trabajadores de 20 a 30 años donde la brecha salarial en términos de salario por hora es de apenas un 1 %, lo que indica una tendencia hacia la reducción de las desigualdades a medida que se incorporan nuevas generaciones al mercado laboral. Respecto a la antigüedad en la empresa, las mujeres suelen tener carreras laborales más interrumpidas debido a la maternidad o la conciliación familiar, lo que limita su acceso a promociones y mejoras salariales. No obstante, los avances en políticas de conciliación han ayudado a reducir este factor en los últimos años¹⁵.

Por último, en cuanto al tipo de control empresarial, las empresas del sector público presentan menores diferencias salariales (8,1%) entre hombres y mujeres en comparación con las del sector privado (23,5%). Esto se puede deber a la existencia de escalas salariales reguladas y mayor vigilancia sobre la igualdad retributiva, reflejando el impacto positivo de las políticas de igualdad y la mayor transparencia salarial en el sector público¹⁶.

¹³ Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de Estructura Salarial 2022. Principales resultados", *Instituto Nacional de Estadística*, 2024 (disponible en https://www.ine.es/metodologia/t22/ees_prinre22.pdf; última consulta 16/03/2025).

¹⁴ Martínez, A., *Op. cit.*

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística, *Op. cit.*

En definitiva, en el pasado, el principal desafío para las mujeres en el ámbito laboral en España era lograr una participación equitativa en el empleo y alcanzar tasas de actividad similares a las de los hombres. Con el tiempo, se han conseguido avances significativos en este aspecto, permitiendo una mayor integración femenina en el mercado laboral. Sin embargo, el reto actual ha cambiado: ahora, el principal obstáculo es reducir la brecha salarial, que ha disminuido en las últimas décadas gracias a factores como el aumento de la presencia de mujeres en sectores mejor remunerados y el incremento de mujeres con empleos a tiempo completo y carreras laborales más estables (con menos interrupciones prolongadas por motivos como la maternidad)¹⁷.

Este avance, sin embargo, parece haberse ralentizado, ya que la brecha salarial ajustada por características apenas ha disminuido en la última década. Esto sugiere que, una vez agotadas las estrategias basadas en una mayor inserción laboral y en la reubicación sectorial, persistirá una brecha cercana al 10% que será mucho más difícil de eliminar. Sin embargo, estudios recientes, como los de la economista Claudia Goldin, sugieren que fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y ofrecer mayor flexibilidad horaria pueden contribuir a reducir esta desigualdad. En este sentido, el teletrabajo, cada vez más presente en los países desarrollados, podría facilitar esa flexibilidad sin que las mujeres tengan que reducir su jornada laboral o aceptar empleos peor remunerados, lo que ayudaría a cerrar la brecha salarial sin afectar negativamente sus ingresos¹⁸.

3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ISLANDIA

Islandia se ha consolidado como un referente mundial en materia de igualdad de género y, en particular, en la reducción de la brecha salarial. Este país ha liderado el ranking del Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial durante 15 años consecutivos, cerrando un 93.5% de su brecha de género total en 2024 y convirtiéndose por tanto en el país más igualitario del mundo. Aunque este índice abarca aspectos más amplios como la representación política y la educación, su liderazgo en igualdad sugiere un entorno favorable para la equidad salarial¹⁹.

¹⁷ Martínez, A., *Op. cit.*

¹⁸ *Id.*

¹⁹ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2024”, *World Economic Forum*, 2024 (disponible en <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/benchmarking-gender-gaps-2024-2e5f5cd886/>; última consulta 15/03/2025).

Utilizando los datos publicados por *Hagstofa Íslands* (la Oficina de Estadísticas de Islandia), el organismo oficial de estadística del país, se puede analizar la evolución de la brecha salarial en Islandia. Esta entidad comenzó a recopilar datos sobre el mercado laboral general en 1998, pero no hubo datos armonizados del mercado general y del sector público hasta 2008, cuando la oficina comenzó a recopilar sistemáticamente información sobre los salarios de 70.000 trabajadores de todo el mercado laboral cada año. Por este motivo, serán analizados los datos desde 2008 hasta 2023²⁰.

Para medir la brecha salarial de género, la Oficina de Estadísticas considera tanto la brecha salarial no ajustada como la ajustada, de manera similar a España. Entre 2019 y 2023, estos indicadores mostraron una disminución significativa: la brecha salarial no ajustada en términos de salario bruto anual bajó del 13,9% al 9,3%, mientras que la brecha salarial no ajustada en salario por hora descendió del 12,5% al 7,4%. Por otro lado, la brecha salarial ajustada se redujo del 4,4% al 3,6%²¹.

Esta reducción significativa se debe a un conjunto de políticas y prácticas que fomentan la igualdad en diversos ámbitos de la sociedad. Uno de los factores clave ha sido la fuerte presencia de mujeres en la política. A lo largo de las últimas cinco décadas, el país ha contado con varias mujeres en la jefatura del Estado, comenzando con Vigdís Finnbogadóttir en 1980, elegida solo cinco años después de una masiva huelga feminista que paralizó el país. Este activismo ha impulsado una mayor representación femenina en el Parlamento, donde actualmente ocupan casi la mitad de los escaños. Aunque Islandia no impone cuotas de género en la política, muchos partidos han adoptado voluntariamente un mínimo del 40% o incluso el 50% de mujeres en sus listas, lo que ha hecho que la paridad se convierta en una norma socialmente esperada²².

En el ámbito laboral, la legislación islandesa ha jugado un papel crucial, tal y como se estudiará en el presente trabajo. En 2018, el país se convirtió en el primero en exigir por ley que empresas e instituciones con más de 25 empleados certifiquen que pagan el mismo salario a hombres y

²⁰ Snævarr, S., “Brecha salarial entre hombres y mujeres”, *Ministerio de Bienestar Social*, 2015, p.15.

²¹ Statistics Iceland, "The gender pay gap decreased between 2019 and 2023", *Statistics Iceland*, 2025 (disponible en <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023/>; última consulta 15/03/2025).

²² Rosas, P., “4 lecciones para aprender de Islandia, el país con menor brecha de género del mundo”, *BBC News Mundo*, 8 de marzo de 2024 (disponible en <https://www.bbc.com/mundo/articles/cpd3zdkr3deo>; última consulta 16/03/2025).

mujeres por trabajos equivalentes. A diferencia de otros países donde la carga de demostrar desigualdad recae en los trabajadores, en Islandia son las empresas las que deben justificar que cumplen con la igualdad salarial. Además, se ha establecido una cuota del 40% de mujeres en los consejos de administración, lo que ha aumentado la presencia femenina en posiciones de liderazgo²³.

Otro aspecto fundamental ha sido la equidad en la baja paternal. Desde el año 2000, Islandia implementó un sistema de permisos intransferibles para padres y madres, bajo el sistema de “úsalo o piérdelo”, evitando que la carga del cuidado recaiga mayoritariamente en las mujeres. Actualmente, cada progenitor tiene derecho a seis meses de permiso con el 80% del salario cubierto por el Estado, lo que ha incrementado significativamente el número de hombres que continúan cuidando de sus hijos de manera paritaria cuando estos alcanzan los tres años y ha facilitado el retorno de las mujeres al mercado laboral²⁴.

Otra de las medidas claves para mitigar la “penalización por maternidad”, que, según los estudios, representa el 80% de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es el acceso a una educación infantil asequible. Islandia invierte un 1,7% de su PIB en subvencionar su educación temprana, permitiendo que la mayoría de los niños estén escolarizados desde el primer año de vida²⁵.

Gracias a estas medidas, Islandia ha reducido no solo la brecha salarial, sino también la desigualdad en educación y atención médica, logrando una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en sectores estratégicos (como el de STEM) y en posiciones de liderazgo²⁶.

El estudio de la brecha salarial en Islandia cobra especial relevancia al compararlo con la realidad de España. En España, a pesar de los avances, la brecha salarial ajustada se sitúa en el 2022 en torno al 10%, más del doble que en Islandia, por lo que analizar los factores que han

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

²⁶ Whiting, K., " Gender parity: Here's what leading countries are getting right", *World Economic Forum*, 21 de junio de 2023 (disponible en <https://www.weforum.org/stories/2023/06/global-gender-gap-parity/>; última consulta 16/03/2025).

permitido a este último país reducir su brecha salarial ofrece lecciones clave para la implementación de políticas más eficaces en otros países.

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA

1. ANTECEDENTES

Las primeras normativas españolas sobre 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 salario²⁷.

Un ejemplo importante fue la Real Orden de 1 de junio de 1925, que regulaba la jornada laboral de las trabajadoras durante la lactancia. 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 madres²⁸.

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 determinación²⁹.

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 Constitución³⁰ 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)³¹.

²⁷ Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, pp. 147-148.

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

³⁰ Constitución de la República Española, de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta de Madrid núm. 344, de 10 de diciembre de 1931).

³¹ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 150-155.

Siguiendo estos principios, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931³² 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 incertidumbre. Para aclarar esta cuestión se promulgó la Orden de 11 de diciembre de 1933³³, 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 varones³⁴.

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 traducía en diferencias salariales³⁵.

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 arraigadas³⁶.

Con la promulgación del Fuero del Trabajo en 1938³⁷, se dio un paso atrás reforzando el enfoque proteccionista de la regulación laboral y priorizándolo 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,

³² Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931 (Gaceta de Madrid núm. 326, de 22 de noviembre de 1931).

³³ Orden de 11 de diciembre de 1933 (Gaceta de Madrid núm. 357, de 12 de diciembre de 1933).

³⁴ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 150-155.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Id.*

³⁷ Fuero del Trabajo, de 9 de marzo de 1938 (BOE núm. 505, de 10 de marzo de 1938).

se consideraba beneficioso restringir la presencia femenina en el mercado laboral, ya que se percibía la incorporación de las mujeres al trabajo como una "invasión"³⁸.

Ese mismo año comenzaron a emitirse normas como la Orden de 3 de noviembre de 1938³⁹, que estableció un 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 siguientes⁴⁰.

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 Organización Internacional del Trabajo⁴¹.

Un hito relevante en este proceso fue la Ley 56/1961⁴², que introducía el principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor. No obstante, el Decreto 258/1962⁴³ 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 principio⁴⁴.

Los avances continuaron con la Orden de 5 de febrero de 1963⁴⁵, que suprime en el salario mínimo la discriminación por sexo, y el Decreto 2310/1970⁴⁶, que 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"⁴⁷.

Pese a ello, en la práctica, a finales de los años setenta seguían vigentes más de 150 ordenanzas laborales que mantenían distinciones salariales según el sexo, perpetuando esquemas de

³⁸ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 155-156.

³⁹ Orden de 3 de noviembre de 1938 (Gaceta de Madrid núm. 314, de 4 de noviembre de 1938).

⁴⁰ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 155-156.

⁴¹ *Ibid.*, pp. 162-164.

⁴² 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).

⁴³ 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).

⁴⁴ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, pp. 162-164.

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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).

⁴⁷ Quintanilla Navarro, B., *Op. cit.*, p. 168.

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 habitual⁴⁸ hasta la llegada de la Constitución de 1978⁴⁹.

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”⁵⁰.

2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Desde 1980, nuestro ordenamiento jurídico laboral incluye de manera específica la prohibición de cualquier discriminación salarial por motivo de sexo en su artículo 28⁵¹, cuya redacción original establecía que: “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 en cuanto a la elaboración de normas, convenios o decisiones susceptibles de ser discriminatorios. 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 organización⁵².

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

⁵⁰ Aboitiz Cazalis, M., *Op. cit.*, p. 140.

⁵¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

⁵² López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E., “La discriminación retributiva por razón de sexo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 431, 2019, p. 56.

España ya había ratificado el Convenio 100 de la OIT en 1967⁵³, que exigía igualdad en todas las formas de retribución para trabajos de igual valor, por lo que esta obligación no se reflejó plenamente en el ordenamiento jurídico. Además, España no formaba parte entonces de la Comunidad Económica Europea, por lo que no estaba vinculada por el artículo 119 del Tratado de Roma⁵⁴ ni por la Directiva 75/117⁵⁵. Esta falta de adecuación evidenciaba un retraso legislativo que dejaba el marco normativo español desfasado respecto a los estándares internacionales ya en su primera formulación⁵⁶.

La primera de las sentencias constitucionales sobre discriminación indirecta por razón de sexo relacionada con la doctrina del trabajo de igual valor fue la Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991⁵⁷, conocida como el caso Hospital Gregorio Marañón, que sentó las bases para la reforma del 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 valor⁵⁸.

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 Constitución⁵⁹.

⁵³ Convenio número 100 de la O.I.T., de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

⁵⁴ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (DOUE núm. 152, de 13 de julio de 1967).

⁵⁵ Directiva del Consejo, 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 (DOCE núm. 45, de 19 de febrero de 1975).

⁵⁶ Ballester Pastor, M. A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 67.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991).

⁵⁸ 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”, en Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con magistrados de lo social, *Cuadernos Digitales de Formación*, n.º 26, 2016, p.1.

⁵⁹ *Id.*

La primera reforma significativa llegó con la Ley 11/1994⁶⁰, en la que se corrigió la fórmula inicial por 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 la Ley 33/2002⁶¹ para que, finalmente, se ampliase a cualquier percepción retributiva, incluyendo tanto directas e indirectas como salariales y extrasalariales⁶².

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 iniciativas⁶³.

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 TC 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 salarios, evitando también la discriminación indirecta. A pesar de esta aclaración, continuó existiendo una falta de claridad y precisión en la regulación de este aspecto⁶⁴.

3. LEY ORGÁNICA 3/2007

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007⁶⁵ 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

⁶⁰ 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).

⁶¹ 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).

⁶² Ballester Pastor, M. A. (2017), *Op.cit.*, p. 67.

⁶³ *Ibid.*, p. 68.

⁶⁴ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 141.

⁶⁵ 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).

“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, estas circunstancias ponían de manifiesto “que la igualdad era un principio jurídico asumido, pero sin la transformación social al nivel deseado y establecido”⁶⁶. 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 LOIEMH 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”⁶⁷. 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”⁶⁸.

Estas encuentran su fundamento en el artículo 9.2 CE, mediante el que se persigue la igualdad real y efectiva: “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”. 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”⁶⁹.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ Camps Cervera, M. V., “Transparencia y brecha salarial”, *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*, n. 6, 2018, p. 2.

⁶⁸ Ziliani, E., “La acción afirmativa en el derecho norteamericano”, *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio Lucas Gioja*, n. 6, 2011, p. 73.

⁶⁹ 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*, n. 25, 2007, pp. 345-346.

El texto legal aborda diversas áreas sociales, desde el ámbito educativo hasta el político, con el objetivo de ofrecer un 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 sociedad⁷⁰.

Poniendo el foco en el ámbito laboral, aunque su impacto específico en la igualdad retributiva no fue particularmente destacable, sí cabe señalar la introducción de los planes de igualdad en el artículo 45 de la LOIEMH. Conforme a este precepto, las empresas con más de 250 trabajadores debían desarrollar medidas para combatir todo tipo de discriminación laboral, incluyendo la eliminación de la disparidad en remuneración por razón de género⁷¹.

A pesar de que esta ley sentó las bases para avanzar en el ámbito de la igualdad, 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 problemática de la brecha retributiva con la atención y especificidad suficiente como para lograr su eliminación o reducción efectiva⁷².

4. REAL DECRETO-LEY 6/2019

En su preámbulo, el Real Decreto-Ley 6/2019⁷³ destaca el avance que representó la anterior Ley, 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 laboral⁷⁴.

Analizando la ratio detrás del RDL 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

⁷⁰ Montenegro Leza, S., *Op. cit.*, p. 123.

⁷¹ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, pp. 145-146.

⁷² *Id.*

⁷³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

⁷⁴ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 134.

mediante la transparencia⁷⁵. 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 principio⁷⁶.

4.1. 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 mujeres⁷⁷.

En segundo lugar, añade un segundo párrafo al artículo 28.1 del ET, concretando el concepto de trabajo de igual valor mediante la especificación de los diversos factores y condiciones objetivos 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"⁷⁸.

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 de llevar un registro retributivo. 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 valor⁷⁹.

Además, en su segundo párrafo reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acceder a este registro a través de la representación legal de los trabajadores. En las empresas donde no

⁷⁵ Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE) (DOUE núm. 69, de 8 de marzo de 2014, pp. 112-116).

⁷⁶ 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.

⁷⁷ Arenas Viruez, M., "Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre", *Temas Laborales*, n. 156, 2021, p. 26.

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ Pastor Martínez, A., *Op. cit.*, pp. 194-195.

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 valor⁸⁰.

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 transparencia⁸¹.

A pesar de este impulso a la transparencia salarial, el legislador decidió no incluir en este RDL la obligación de realizar auditorías salariales, como lo contempla el punto 5 de la Recomendación europea para empresas 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 trabajadores⁸².

4.2. Cambios en la LO 3/2007

El RDL impulsa de manera significativa los planes de igualdad introducidos por la LO 3/2007, promocionándolos como “instrumento esencial para la superación de las desigualdades por razón de género en el ámbito de la empresa”. 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 trabajadores⁸³.

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 LOIEMH, estableciendo la necesidad de realizar “un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras” y señalando las materias que los planes debían, al menos, abarcar. 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

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ *Id.*

⁸² *Id.*

⁸³ *Ibid.*, pp. 190-191.

obligadas a proporcionar “todos los datos e información necesaria” para abordar estas cuestiones, incluyendo los datos relacionados con el registro retributivo ya mencionado⁸⁴.

A pesar de que parece claro que el RDL busca introducir la obligación de negociar los planes de igualdad, su redacción en el artículo 46 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 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 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 empresa⁸⁵.

En cuanto a su contenido, otro de los cambios sustanciales que se introducen en el artículo 46.2 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 en lo que respecta al mandato establecido en el artículo 9.2 CE. 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 medidas⁸⁶.

Por último, para mejorar la efectividad de los planes de igualdad, se incluyen 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 generalizada⁸⁷.

⁸⁴ *Id.*

⁸⁵ 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.

⁸⁶ García Pérez, M. de los A., “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. CEF*, n. 453, 2020, pp. 138-139.

⁸⁷ Pastor Martínez, A., *Op. cit.*, p. 192.

En segundo lugar, la norma prevé el posterior desarrollo reglamentario de aspectos como el diagnóstico, los contenidos de los planes, las auditorías salariales y los mecanismos de seguimiento y evaluación⁸⁸.

Por último, se introduce un cambio en el artículo 7.13 de la LISOS⁸⁹, 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 LO 3/2007⁹⁰.

5. REAL DECRETO 901/2020

El mencionado desarrollo reglamentario en el RDL 6/2019 se materializó a través del Real Decreto 901/2020⁹¹, que estableció una regulación específica para los planes de igualdad en las empresas, además de modificar el Real Decreto 713/2010, para incluir estos planes dentro del ámbito de regulación de los convenios colectivos, proporcionando anexos con orientaciones para su diseño y aplicación⁹².

Uno de los aspectos centrales del Real Decreto 901/2020 es la obligación de constituir una Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores. Con anterioridad a esta normativa, las mesas de negociación se constituían siguiendo las reglas generales del ET en materia de negociación colectiva y, en la práctica, la negociación acababa estando liderada por la representación legal de las personas trabajadoras, asesoradas por las secretarías de las mujeres de los sindicatos correspondientes. Ello reflejaba la percepción errónea de que la igualdad laboral es un tema exclusivo de las mujeres, a pesar de que desde 1995 Naciones Unidas promueve la transversalidad de la perspectiva de género⁹³.

Con la aprobación del RD se establece un reglamento específico sobre su composición a través de las reglas de legitimación del artículo 5.2, que contemplan tres opciones distintas para la negociación en función de: si las empresas tienen representación sindical, si no la tienen o si

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

⁹⁰ Pastor Martínez, A., *Op. cit.*, p. 192.

⁹¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

⁹² Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 135.

⁹³ Marugán Pintos, B., "Alcance y eficacia de los planes de igualdad", *Sociología del Trabajo*, n. 99, 2021, pp. 317-318.

son empresas con centros de trabajo con y sin representación sindical. Sin embargo, la normativa no prevé una cuarta alternativa en la que, tras la convocatoria a los sindicatos en empresas sin representación sindical o con centros sin representación, estos no respondan o rechacen participar en la negociación. Ante esta laguna legal, han surgido distintas interpretaciones sobre cómo proceder. Por ejemplo, la aplicación por analogía el artículo 41.4 del ET, que permite la formación de comisiones ad hoc elegidas por los propios trabajadores para la negociación de determinadas condiciones laborales, evitando así que la empresa sea acusada de eludir el proceso de negociación. No obstante, el Tribunal Supremo, en una sentencia del 26 de enero de 2021⁹⁴, descartó esta opción, argumentando que la negociación de los planes de igualdad corresponde exclusivamente a los representantes unitarios o sindicales, al igual que los convenios colectivos⁹⁵.

Otro de los puntos fundamentales de este RD es la clarificación sobre qué empresas están obligadas a negociar, desarrollar e implementar un plan de igualdad⁹⁶. Asimismo, pretende organizar y optimizar el proceso para su elaboración, que se divide en cuatro fases: elaboración y negociación del diagnóstico de la situación, diseño y negociación de medidas correctivas, redacción y aprobación del plan y registro de este en el organismo correspondiente. En algunas empresas, a estas fases se añade una presentación oficial del plan a la plantilla⁹⁷.

El RD busca reforzar especialmente la importancia del diagnóstico inicial, al ser la fase más compleja y esencial, detallando la información que este debe contener. Ello se debe a que las medidas concretas de los planes de igualdad deben ajustarse a las necesidades específicas de cada empresa o administración, por lo que la descripción en ese diagnóstico previo de las condiciones laborales debe permitir identificar aquellas áreas donde puedan existir desigualdades o discriminación. No obstante, la normativa previa no especificaba quién debía encargarse de su elaboración ni cuál debía ser el nivel de participación sindical en el proceso. Además, la falta de directrices claras sobre su contenido y la escasa formación en perspectiva de género de quienes integraban las mesas de negociación habían convertido los informes de

⁹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 95/2021, de 26 de enero (Rec. 50/2020) [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 17 de marzo de 2025.

⁹⁵ Trigueros Ramos, T., "¿Con quién deben negociarse los planes de igualdad?", *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, n. 168, 2021, pp. 74-75.

⁹⁶ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 148.

⁹⁷ Marugán Pintos, B., *Op. cit.*, pp. 317-318.

diagnóstico en un punto de conflicto recurrente. Precisamente toda esta problemática se soluciona acudiendo al artículo 7 del presente RD⁹⁸.

Finalmente, aunque el RDL 6/2019 estableció la necesidad de registrar todos los planes de igualdad, no especificó en qué registro debían inscribirse. Esta cuestión fue aclarada en el RD 901/2020, que reguló el proceso de registro, solucionando así la falta de datos sobre la existencia real de planes de igualdad en las empresas⁹⁹.

Por último, este RD también subraya el papel esencial de la negociación colectiva, estableciendo un procedimiento estructurado para garantizar que estos planes sean fruto del diálogo entre las partes y otorgando un papel clave a la comisión negociadora. Ello se debe a que los convenios colectivos desempeñan una función determinante en la definición de los sistemas de clasificación profesional y las estructuras salariales, pudiendo dar lugar a una discriminación indirecta derivada de la infravaloración de los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres y la segregación ocupacional¹⁰⁰.

6. REAL DECRETO 902/2020

El desarrollo reglamentario continúa con el Real Decreto 902/2020¹⁰¹, que se fundamenta en dos principios esenciales: la obligación de garantizar una misma retribución para trabajos de igual valor y la necesidad de fomentar la transparencia en materia salarial¹⁰².

Hasta su aprobación, el análisis salarial en las mesas de negociación solía generar conflictos, ya que las empresas argumentaban que este tema debía tratarse en el marco de los convenios colectivos, mientras que los representantes sindicales defendían su relevancia en los planes de igualdad. Como solución intermedia, muchos planes de igualdad incluían el compromiso de estudiar los salarios dentro de la empresa para detectar posibles brechas salariales, sin llegar a profundizar en el concepto de "trabajo de igual valor" ni en los factores que perpetúan las desigualdades retributivas¹⁰³.

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, pp. 148-149.

¹⁰¹ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

¹⁰² Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 135.

¹⁰³ Marugán Pintos, B., *Op. cit.*, p. 317.

Con la entrada en vigor del RD, se reforzó el contenido del artículo 28.1 del ET, detallando con mayor precisión el significado de "trabajos de igual valor". Se clarificaron conceptos como la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas y profesionales, la experiencia laboral y otros factores relevantes para el desempeño. Además, se establecieron tres principios fundamentales para garantizar una evaluación justa de los puestos de trabajo: pertinencia, para asegurar que los criterios aplicados sean adecuados; integralidad, para evitar sesgos o subvaloraciones; e imparcialidad, con el objetivo de eliminar estereotipos de género¹⁰⁴.

Por otro lado, el RD 902/2020 pone además el foco en la transparencia retributiva como eje central para identificar brechas salariales discriminatorias, introduciendo una serie de medidas concretas.

En primer lugar, en lo relativo a la obligación de contar con un registro retributivo ya introducida en el RDL 6/2019, el nuevo RD refuerza su aplicación y aclara que el principio de igualdad salarial es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas, con independencia del tamaño de su plantilla. Además, especifica el procedimiento en caso de que no haya representación legal de los trabajadores, permitiendo a los empleados acceder a información sobre diferencias salariales desglosadas según el tipo de retribución y el sistema de clasificación aplicado¹⁰⁵.

En segundo lugar, subraya la importancia de realizar una valoración adecuada de los puestos de trabajo. Para facilitar esta tarea, el Ministerio de Igualdad, junto con organizaciones como UGT, CCOO, CEPYME y CEOE, ha desarrollado una herramienta en formato Excel que permite clasificar, analizar y representar visualmente la valoración de puestos de trabajo en función del género. Sin embargo, la utilidad real de esta metodología depende en gran medida del compromiso de las empresas con la equidad de género, ya que, si se perpetúan estereotipos, se corre el riesgo de seguir sobrevalorando habilidades tradicionalmente asociadas a los hombres (como la fuerza física) y subestimando competencias vinculadas a trabajos con mayor presencia femenina (como la carga psicológica)¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, p. 143.

¹⁰⁵ *Ibid.*, pp. 152-153.

¹⁰⁶ *Id.*

Otro aspecto clave del RD 902/2020 es la incorporación de la auditoría retributiva, que se convierte en un requisito obligatorio para aquellas empresas que deben implementar un plan de igualdad o que lo hayan hecho voluntariamente. Dicha auditoría debe realizarse antes de la negociación del plan e incluir un análisis detallado de la situación salarial dentro de la empresa, así como contemplar un plan de acción con medidas concretas para corregir desigualdades salariales, estableciendo objetivos, plazos y responsables de su implementación. El incumplimiento tanto de la auditoría retributiva como del registro puede considerarse una infracción muy grave, derivando en sanciones económicas severas¹⁰⁷.

Todas estas novedades se alinean en gran medida con la Directiva 2023/970¹⁰⁸ de la UE, que introdujo nuevas disposiciones sobre transparencia salarial que los Estados miembros debían incorporar a su normativa. Si bien España ya cuenta con mecanismos de transparencia que en algunos casos superan las exigencias de la Directiva, es necesario realizar ciertos ajustes para cumplir plenamente con sus mandatos. Entre ellos: la obligación de garantizar que los empleados tengan acceso fácil y comprensible a los criterios que determinan su salario, la prohibición de preguntar sobre salarios anteriores en procesos de selección y la divulgación pública (en la página web de la empresa o a través de otros medios accesibles al público) de la brecha salarial en las empresas¹⁰⁹.

Por último, esta Directiva refuerza también los mecanismos judiciales para garantizar el cumplimiento efectivo de la igualdad salarial. Entre las medidas más destacadas se encuentra la inversión de la carga de la prueba, todavía pendiente de transponer en España, que implica que será la empresa la que deba demostrar la ausencia de discriminación salarial en caso de reclamación¹¹⁰.

¹⁰⁷ Rodríguez Viñas, M., "Este 14 de abril todas las empresas deberán tener un registro retributivo", *Economist & Jurist*, n. 249, 2021, p. 45.

¹⁰⁸ 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 núm. 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44).

¹⁰⁹ Aboitiz Cazalis, M., *Op.cit.*, pp. 153-155.

¹¹⁰ *Id.*

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN RELATIVA A LA BRECHA SALARIAL EN ISLANDIA

1. ANTECEDENTES

La lucha por la igualdad salarial en Islandia tiene un largo recorrido. La *Kvenréttindafélag Íslands* (Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia) fue fundada en 1907 con el propósito de trabajar para garantizar que las mujeres obtuvieran plena igualdad política con los hombres, incluyendo el derecho al voto, a ser candidatas elegibles y a ocupar cargos públicos y empleos en igualdad de condiciones que ellos¹¹¹.

La primera ley que abordó la igualdad de género en el derecho islandés se promulgó en 1911¹¹² y con ella las mujeres lograron el mismo derecho que los hombres para acceder a todos los cargos públicos y recibir el mismo salario por dichos puestos. No obstante, al referirnos a cargos públicos se trata de una traducción del término “*embætti*”, que estaba limitado a puestos de autoridad o responsabilidad oficial, generalmente designados o de alto rango, como jueces, ministros, altos funcionarios del Estado. Por lo tanto, esto no implicaba necesariamente que la igualdad salarial aplicara a todos los empleados del sector público, solo a estos puestos de mayor jerarquía.

Unos años después, en 1919, las maestras de educación primaria consiguieron el derecho a la igualdad salarial sin distinción de género. Posteriormente, en la primavera de 1939, la mencionada asociación inició una campaña específica por la igualdad salarial, exigiendo "el mismo salario por el mismo trabajo"¹¹³.

En 1948, se presentó un ambicioso proyecto de ley que tenía como objetivo garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en educación, cargos públicos, empleo y salarios. El proyecto incluía, entre otras cosas, disposiciones que promovían la igualdad política y en la vida familiar y la necesidad de adoptar medidas especiales para garantizar las mejores

¹¹¹ Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia, “Historia de la Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia”, *Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia* (disponible en <https://kvenrettindafelag.is/um-okkur/saga-kvenrettindafelagsins/>; última consulta: 5/03/2025).

¹¹² Ley 37/1911, de 11 de julio, sobre el derecho de las mujeres a la educación oficial, becas y cargos públicos (*Stjórnartíðindi*, 1911).

¹¹³ Proyecto de Ley sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres, 135° Parlamento Legislativo de Islandia 2007-2008, (*Alþingi* núm. 149).

condiciones posibles para que las mujeres, como madres, pudieran participar en la fuerza laboral. No obstante, no llegó a aprobarse¹¹⁴.

En el año 1954, mediante la Ley 38/1954¹¹⁵, se estableció que mujeres y hombres debían tener el mismo derecho a ocupar empleos públicos y la igualdad de remuneración por trabajo igual. En esta ley, a diferencia de la de 1911, se habla de empleados públicos en general ("*starfsmenn ríkisins*"), no solo de los cargos públicos más altos. Además, se enfatiza la igualdad de acceso al empleo público en sí, no solo a los cargos dentro de él¹¹⁶.

Finalmente, en 1958, el Estado islandés asumió obligaciones internacionales en materia de igualdad al ratificar el Convenio 100 de la OIT de 1951¹¹⁷.

2. LEY 60/1961

Con el fin de satisfacer ese compromiso que había asumido el gobierno con dicha ratificación, se promulgó en Islandia la Ley 60/1961¹¹⁸, que fue la primera ley integral que abordaba la igualdad salarial entre sexos. Un informe que acompañaba al proyecto de ley presentado en ese momento afirma que, al ser igualmente costoso para las mujeres y los hombres vivir en este país, estas no pueden tener el mismo nivel de vida que los hombres a menos que tengan los mismos salarios¹¹⁹.

Durante su debate, los empleadores argumentaron que, en lugar de adoptar el principio de "igual salario por el mismo trabajo", lo más adecuado sería emplear el criterio de trabajos de igual valor. Sin embargo, se consideró que el Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración tenía un alcance limitado, ya que solo se centraba en la equiparación salarial para trabajos de igual valor¹²⁰.

¹¹⁴ Ólafsdóttir, E. H., *Mejor será si sirve. La situación jurídica de las mujeres en el mercado laboral*, Universidad de Islandia, Reykjavik, 2013, p. 24.

¹¹⁵ Ley 38/1954, de 14 de abril, sobre los derechos y deberes de los empleados públicos (*Stjórnartíðindi*, 1954).

¹¹⁶ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 24.

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ Ley 60/1961, de 29 de marzo, sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1961).

¹¹⁹ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 77.

¹²⁰ Briem, M. B. H., *La regla de igualdad salarial en el derecho islandés: trabajos iguales o de igual valor*, Universidad de Bifröst, Bifröst, 2009, p. 30.

Así, la exposición de motivos afirmaba lo siguiente: "La equiparación salarial basada únicamente en este criterio sería incompleta y muy difícil de aplicar, ya que constantemente sería necesario evaluar el valor de los diversos trabajos desempeñados por mujeres y hombres. Tales evaluaciones serían, sin duda, una tarea compleja y es probable que generaran intensos debates sobre su validez y fiabilidad"¹²¹.

En consecuencia, el texto legal adoptó la formulación de "igual salario por el mismo trabajo", tal y como aparece en su artículo 1, rechazando así abordar el problema bajo el "complejo e insatisfactorio" criterio de igual salario por trabajos de igual valor¹²².

El objetivo de la ley era ambicioso y pretendía eliminar la brecha salarial de género con un aumento gradual de los salarios de las mujeres hasta que en 7 años llegasen a tener el mismo salario que los hombres por el mismo trabajo. Por lo tanto, ya en 1968, mediante esta ley, se pretendía haber acabado con la brecha salarial¹²³.

3. LEY 37/1973

No obstante, no se logró alcanzar el objetivo establecido y en 1973 se consideró necesaria una legislación adicional para cumplir con los compromisos internacionales de establecer la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y eliminar cualquier tipo de discriminación en estas materias, incluida la discriminación salarial basada en el sexo¹²⁴.

En este contexto, se promulgó la Ley 37/1973¹²⁵, que fue la verdadera precursora de la legislación sobre igualdad actual en Islandia y estableció una prohibición generalizada de discriminación por razón de género en el mercado laboral. En la exposición de motivos del proyecto de ley se indicaba que había razones suficientes para creer que ni los empleadores ni los sistemas de evaluación del trabajo en el país consideraban adecuadamente los principios de igualdad al determinar los salarios. Por ello, era necesario fortalecer este principio en el artículo

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.*

¹²³ Serrano Argüeso, M., y Aboitiz Cazalis, M., "¿Es necesaria en España una ley para combatir la brecha salarial por causa de sexo y de género?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 427, 2018, p. 141.

¹²⁴ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 24.

¹²⁵ Ley 37/1973, de 29 de marzo, sobre el Consejo de Igualdad Salarial (*Stjórnartíðindi*, 1973).

1 de la ley que estableció: "igual salario por trabajos de igual valor y, en otros aspectos, comparables"¹²⁶.

Esta fue la primera vez que se utilizó en la legislación islandesa sobre igualdad la expresión que incluía ambos términos "de igual valor" y "comparables". Ello generó dudas sobre si esta modificación pretendía restringir o ampliar el principio de igualdad salarial con la expresión "y, en otros aspectos, comparables". La exposición de motivos sugiere que esta redacción no tenía la intención de restringir la norma de igualdad salarial, sino más bien de ampliarla. Así, se hace referencia, entre otras, a las ya mencionadas Ley 38/1954 y Ley 60/1961 (en las que ya se establecía la igualdad salarial entre hombres y mujeres por "los mismos trabajos"), buscando aclarar que¹²⁷:

"En numerosas profesiones trabajan exclusivamente mujeres, por lo que no desempeñan los "mismos" trabajos que los hombres. Es opinión del legislador que, para garantizar a las mujeres una evaluación objetiva e imparcial en la determinación de su salario, sin distinción de género, se necesita un respaldo legal aún más sólido que el existente. Esta disposición tiene como objetivo abarcar a todas las mujeres en el mercado laboral, independientemente del trabajo que desempeñen o del empleador"¹²⁸.

También se afirma que la redacción del artículo 1 de la ley está en línea con el Convenio 100 de la OIT, aunque el lenguaje no coincida exactamente, pues el convenio solo mencionaba trabajos de igual valor¹²⁹.

Además, el artículo 2 establecía que a los empleadores les estaba prohibido hacer cualquier tipo de discriminación por razón de género, por ejemplo, en salarios, exclusiones o privilegios. También se prohibió cualquier discriminación en las contrataciones y nombramientos para puestos de trabajo, así como en la toma de decisiones sobre beneficios, condiciones laborales y ascensos o aumentos salariales¹³⁰.

¹²⁶ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, pp. 30-31.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 40-41.

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 25.

A través de esta ley se creó también una autoridad de control y supervisión, el Consejo de Igualdad Salarial, que tenía, entre otras funciones, según el artículo 4, la tarea de investigar presuntas infracciones de la ley, tomar una posición al respecto y, cuando fuera necesario, dirigir recomendaciones a los empleadores para que revisaran las condiciones laborales de los empleados. El Consejo también tenía autoridad, según el artículo 5, para iniciar acciones judiciales en nombre de un trabajador para el reconocimiento de sus derechos y en el artículo 6 se estipulaba un nombramiento especial de jueces legos o co-jueces en dichos casos. El juez de distrito debía nombrar a dos jueces legos de un grupo de 24 personas designadas por el ministro de Asuntos Sociales en función de su conocimiento sobre cuestiones salariales y de igualdad¹³¹.

4. LEY 78/1976

El año 1975 fue designado Año Internacional de la Mujer por las Naciones Unidas y dedicado a la igualdad, el desarrollo y la paz. El debate sobre la igualdad de género estaba en un cierto punto álgido y, consecuencia de ello, más de 25.000 mujeres en Islandia hicieron una huelga dejando de trabajar el 24 de octubre de 1975 para reivindicar la importancia de la contribución de las mujeres a la economía, tanto en el trabajo remunerado como no remunerado¹³².

En este contexto, durante el invierno de 1975-1976, los asuntos de igualdad de género fueron ampliamente debatidos en el *Alþingi* (Parlamento de Islandia). No todos estaban de acuerdo en que la legislación fuera la mejor vía para alcanzar la igualdad e incluso se planteó la posibilidad de otorgar a las mujeres privilegios temporales hasta que se nivelaran las condiciones¹³³.

Durante este período de transformación en materia de igualdad de género, y debido en parte a esa presión, Islandia se convirtió en el primer país nórdico¹³⁴ en promulgar una legislación general propiamente dicha sobre igualdad de género con la adopción de la Ley 78/1976¹³⁵. El alcance de la ley era amplio, siendo considerada muy progresista en términos de igualdad, y tenía como objetivo eliminar la discriminación por razón de sexo en la sociedad, prohibiendo

¹³¹ *Id.*

¹³² Centre for Gender Equality Iceland, "Igualdad de género en Islandia: Información sobre cuestiones de igualdad de género en Islandia", *Centre for Gender Equality Iceland*, 2012 (disponible en https://www.althingi.is/pdf/wip/Gender_Equality_in_Iceland_2012.pdf; última consulta 17/03/2025).

¹³³ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 31.

¹³⁴ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 25.

¹³⁵ Ley 78/1976, de 27 de mayo, sobre igualdad entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1976).

especialmente la discriminación en el mercado laboral y poniendo un fuerte énfasis en la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres¹³⁶.

El principio de igualdad salarial se estableció en el artículo 2 con la siguiente formulación: "A mujeres y hombres se les deberán ofrecer las mismas oportunidades de empleo y educación, y se les deberá pagar el mismo salario por trabajos de igual valor y comparables"¹³⁷.

En este sentido, se modificó la redacción del artículo 1 de la Ley del Consejo de Igualdad Salarial de 1973, eliminando la expresión "en otros aspectos", pero manteniendo "y comparables". Sin embargo, en el proyecto de ley no se aclaró si los trabajos comparados debían ser tanto comparables como de igual valor, o si bastaba con cumplir uno de estos dos criterios. Cabe señalar, además, que el artículo 3 de la Ley de 1976 estableció explícitamente que los empleadores no podían discriminar a su personal por razón de género¹³⁸.

De acuerdo con la redacción de los artículos 2 y 3, y respaldado por los comentarios del proyecto de ley, quedó claro que la determinación de qué trabajos podían considerarse "de igual valor y comparables" dependía de una evaluación caso por caso. A pesar de que, en muchos de ellos, sería difícil determinar si una diferencia salarial se debía a discriminación de género o si era resultado de otros factores, lo esencial era que las mismas reglas debían aplicarse a hombres y mujeres en la determinación de los salarios y que ambos géneros debían tener las mismas condiciones y beneficios en el trabajo¹³⁹.

En este contexto, destaca la sentencia del Tribunal Supremo de Islandia número 117/1979¹⁴⁰, conocido como el caso de los guardianes. Trataba sobre una empleada del hospital psiquiátrico *Kópavogshæli*, quien interpuso una demanda para que se reconociera su derecho a recibir el mismo salario que los hombres que trabajaban en el mismo centro con el título de guardianes. La mujer argumentó que se trataba de trabajos de igual valor y comparables y el tribunal declaró en su fallo que hombres y mujeres que realizaban trabajos comparables para el mismo empleador tenían derecho a que todas sus condiciones laborales se establecieran según los mismos principios. Concluyó que: "El salario asignado a cada empleado dependía

¹³⁶ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 32.

¹³⁷ *Id.*

¹³⁸ *Id.*

¹³⁹ *Id.*

¹⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 117/1979, de 12 de marzo de 1982.

principalmente de su género”, por lo que, después de la entrada en vigor de la Ley 78/1976, tal diferenciación ya no era legal¹⁴¹.

En la Ley se introdujeron además otras novedades relevantes, como la creación del Consejo de Igualdad de Género, un organismo que reemplazó al Consejo de Igualdad Salarial y asumió la responsabilidad de la aplicación de la Ley, además de actuar como un órgano consultivo y poder iniciar acciones legales en nombre de las personas afectadas por presuntas violaciones de la normativa¹⁴².

No obstante, el texto de la ley adoptaba un tono neutral y no sugería que un sexo estuviera en desventaja con respecto al otro. En aquel momento, el discurso social dominante sostenía que ambos géneros eran iguales y la legislación se centró en garantizar la igualdad formal entre hombres y mujeres. Sin embargo, la ley no contemplaba medidas específicas para mejorar la situación de las mujeres, lo que indicaba una falta de reconocimiento de la desigualdad estructural a la que estas se enfrentaban en la sociedad¹⁴³.

5. LEY 65/1985

La Ley 65/1985¹⁴⁴ apareció para introducir varias novedades significativas. En primer lugar, su artículo 9 impuso a los empleadores la obligación de trabajar activamente para equilibrar la situación de género dentro de su empresa u organización y promover que los puestos de trabajo no se clasificaran exclusivamente como empleos masculinos o femeninos. Durante los debates en el Parlamento, se destacó que la nueva Ley debía ayudar a combatir el hecho de que las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres eran menos valoradas que las de los hombres¹⁴⁵.

¹⁴¹ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, pp. 32-33.

¹⁴² Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 25.

¹⁴³ Flóvenz, B. G., “The potential of Icelandic gender equality legislation”, en Hellum, A., Ikdahl, I., Strand, V. y Svensson, E. M. (eds.), *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change*, Routledge, Londres, 2023, p. 193.

¹⁴⁴ Ley 65/1985, de 19 de junio, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1985).

¹⁴⁵ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 33.

En segundo lugar, el principio de igualdad salarial se estableció en el artículo 4 con la siguiente formulación:

"Mujeres y hombres deberán recibir igual salario y disfrutar de las mismas condiciones laborales por trabajos de igual valor y comparables.

Por igual salario para hombres y mujeres por trabajos de igual valor y comparables, esta ley se refiere a las escalas salariales establecidas sin distinción de género.

Por condiciones laborales, esta ley se refiere a derechos de pensión, vacaciones, licencias por enfermedad y cualquier otro derecho contractual."

Analizando el texto legal, se puede observar que se añade como novedad lo relativo a la garantía de las mismas condiciones laborales para trabajos de igual valor y comparables, cuando la disposición previa solo hacía referencia al salario. El párrafo segundo aclara el significado de igual salario y el párrafo tercero especificaba lo que incluían las condiciones laborales, buscando eliminar cualquier ambigüedad. En los comentarios del proyecto de ley se enfatizaba que esta disposición constituía un pilar central en la lucha por la igualdad de género. Sin embargo, a pesar de que la fórmula de "igual salario para trabajos de igual valor y comparables" ya se había introducido en la anterior Ley, los avances en la reducción de la brecha salarial habían sido mínimos¹⁴⁶.

6. LEY 28/1991

Apenas unos años después de la promulgación de la Ley 65/1985, se hizo evidente que no estaba logrando los resultados esperados, lo que dio paso a la promulgación de la Ley 28/1991¹⁴⁷.

Entre las principales novedades de esta ley se encontraba la creación del Comité de Quejas sobre Igualdad, encargado, según el artículo 19, de investigar presuntas infracciones de la ley, emitir recomendaciones de mejora y, en su caso, presentar demandas en representación de las víctimas¹⁴⁸.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 34.

¹⁴⁷ Ley 28/1991, de 30 de abril, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1991).

¹⁴⁸ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 27.

También se introdujo la obligación para los municipios con más de 500 habitantes de establecer comités de igualdad, cuya función era monitorear e impulsar medidas temporales específicas para mejorar la situación de las mujeres en sus territorios. Además, se hizo hincapié en la obligación de los organismos de designación de nombrar personas de ambos sexos para integrar comités, consejos y juntas tanto del Estado como de los municipios¹⁴⁹.

Asimismo, la ley introdujo una disposición que había sido objeto de gran debate en el Parlamento en el apartado 2 del artículo 6. Esta novedad consistió en colocar la carga de la prueba sobre el empleador, es decir, que, a partir de la entrada en vigor de esta ley, recaía en el empleador la obligación de demostrar ante el Comité de Quejas que sus decisiones se basaban en razones distintas al género¹⁵⁰.

En términos específicos de igualdad salarial, el artículo 4 también sufrió una modificación: se introdujo una definición más detallada del concepto de "salario", especificando en el párrafo segundo que incluía no solo el salario base o mínimo, sino también cualquier compensación adicional, ya fuera directa o indirecta, incluyendo beneficios en especie u otros medios de pago proporcionados por el empleador al trabajador por su labor. Sin embargo, el primer párrafo del artículo se mantuvo sin cambios con respecto a la ley anterior, estableciendo que tanto mujeres como hombres debían recibir el mismo salario y disfrutar de las mismas condiciones laborales por trabajos de igual valor y comparables¹⁵¹.

Se propuso que un reglamento aclarara más específicamente el significado de "trabajos de igual valor y comparables", puesto que con esta formulación no se había conseguido el objetivo de valorar de manera equitativa los trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos. De hecho, posteriormente, en el proyecto de ley para modificar esta Ley de 1991, presentado en el 117º período legislativo (1993-1994), se propuso eliminar las palabras "y comparables", pues se señaló que la disposición podría no ser consistente con la Convención 100 de la OIT ni con la legislación sobre igualdad de los demás países nórdicos y de la Unión Europea. Además, desde 1993 Islandia era parte del Espacio Económico Europeo y el Acuerdo del EEE ya había sido incorporado a la legislación nacional a través de la Ley 2/1993. Por lo tanto, de acuerdo con el

¹⁴⁹ *Id.*

¹⁵⁰ Flóvenz, B. G., *Op. cit.*, pp. 199-200.

¹⁵¹ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, pp. 34-35.

artículo 3 de dicha ley, los tribunales islandeses debían interpretar la legislación y las normativas nacionales en conformidad con las disposiciones del Acuerdo del EEE¹⁵².

A la luz de todo ello, el entonces ministro de Asuntos Sociales de Islandia coincidió en que la expresión "trabajos comparables" era ambigua, pero no se había considerado necesario cambiarla, ya que no se creía que obstaculizara el ejercicio de los derechos de las mujeres. No obstante, sí existían interpretaciones en la jurisprudencia que permitían considerar la expresión restrictiva, puesto que puede parecer que exige no solo que los trabajos sean de igual valor, sino también que sean comparables en su contenido para que sean merecedores del mismo salario¹⁵³.

En el período de vigor de esta ley, cabe mencionar por su importancia la sentencia del Tribunal Supremo de Islandia número 255/1996¹⁵⁴, conocido como el caso de los directores de emisión de RÚV. Trataba de una mujer que trabajaba como directora de emisión en turnos alternos con otro director de emisión hombre en la Radio Nacional. No hubo disputa en cuanto a que ambos desempeñaran el mismo trabajo, pero el conflicto en este caso giraba en torno a si la diferencia salarial existente podía justificarse por contratos de empleo distintos basados en diferentes convenios colectivos. El Tribunal terminó por determinar que los convenios colectivos distintos, por sí solos, no podían justificar la diferencia salarial en cuestión¹⁵⁵.

7. LEY 97/1995

En 1995, se realizaron modificaciones en el capítulo de derechos humanos de la Constitución de la República de Islandia de 1944¹⁵⁶ mediante la Ley 97/1995¹⁵⁷. En la propuesta de enmiendas, se sugirió incluir una disposición específica sobre la igualdad de género para enfatizar aún más la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad¹⁵⁸.

¹⁵² *Ibid.*, pp. 41-42.

¹⁵³ *Id.*

¹⁵⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 255/1996, de 13 de marzo de 1997.

¹⁵⁵ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 55.

¹⁵⁶ Constitución de la República de Islandia, de 17 de junio de 1944 (*Stjórnartíðindi*, 1944).

¹⁵⁷ Ley 97/1995, de 28 de junio, de enmienda a la Constitución de la República de Islandia (*Stjórnartíðindi*, 1995).

¹⁵⁸ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 27.

Esta fue aprobada, introduciendo así un nuevo párrafo en el artículo 65.2 de la Constitución, que establece que hombres y mujeres deben disfrutar de igualdad de derechos en todos los aspectos. En el discurso de presentación de la propuesta de enmienda, se subrayó que esta disposición era un mandato muy firme y que su finalidad era reforzar la igualdad de género en aquellos casos en los que aún persistieran desigualdades. En cuanto al alcance de esta reforma, se ha argumentado que, debido a esta mayor insistencia en la igualdad, esta disposición específica podría, en cierta medida, proporcionar una protección más amplia que la norma general de igualdad establecida en el apartado 1 del mismo artículo¹⁵⁹.

8. LEY 96/2000

En 1998, se llevó a cabo una nueva revisión de la legislación sobre igualdad de género por dos razones principales: por un lado, el progreso hacia la igualdad en áreas clave había sido limitado, y, por otro lado, desde la promulgación de las leyes anteriores se habían producido diversos cambios en la metodología y en las tareas relacionadas con la igualdad de género¹⁶⁰.

Cabe señalar que, como ya se ha mencionado, cuando se aprobó la Ley 96/2000, el Acuerdo del EEE ya había sido incorporado a la legislación islandesa. Hasta entonces, la elaboración de las legislaciones sobre igualdad salarial en Islandia se había basado en la Convención 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, así como en las disposiciones de otros tratados internacionales. Sin embargo, durante la revisión en el año 2000, fue obligatorio tener en cuenta los compromisos que Islandia había asumido como parte del Acuerdo del EEE, incluyendo directivas de la Unión Europea en materia de igualdad de género¹⁶¹.

En definitiva, se puso especial énfasis en tener en cuenta los compromisos internacionales de Islandia en materia de igualdad de género, basando el trabajo de revisión en el Acuerdo del EEE, los tratados internacionales, el Plan de Acción de las Naciones Unidas de 1995 y el Programa de Cooperación Nórdica sobre Igualdad de Género para el período 1995-2000¹⁶².

¹⁵⁹ *Id.*

¹⁶⁰ Flóvenz, B. G., *Op. cit.*, pp. 202-203.

¹⁶¹ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 37.

¹⁶² Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 28.

El objetivo de la nueva Ley 96/2000¹⁶³ era establecer y mantener la igualdad y las mismas oportunidades para mujeres y hombres, promoviendo la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad, en consonancia con la ya mencionada modificación de la Constitución en 1995. Asimismo, enfatizaba la necesidad de establecer mecanismos legales para alcanzar los objetivos de igualdad, subrayando que la igualdad de género solo podría lograrse si tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para conciliar el trabajo con la vida privada, incluido el ejercicio de la maternidad¹⁶⁴.

Mediante esta nueva ley, se creó la Oficina de Igualdad, encargada de supervisar la implementación de la ley, asesorar a y colaborar con los comités de igualdad de los municipios. Como consecuencia, se eliminó la facultad del Comité de Quejas de presentar demandas, otorgando dicha potestad a la nueva Oficina de Igualdad, aunque con la condición de que cualquier acción legal debía basarse en una opinión previa emitida por el comité¹⁶⁵.

No obstante, todas las referencias a medidas especiales para mejorar la situación de las mujeres, a excepción de la disposición sobre la consideración especial de las mujeres embarazadas, fueron eliminadas. Asimismo, la obligación explícita de los organismos de designación de lograr una representación equitativa de género en comités, consejos y juntas gubernamentales fue sustituida por una recomendación más flexible¹⁶⁶.

Cabe señalar que la Ley establece en el artículo 1 explícitamente que su propósito era lograr y mantener la igualdad y las mismas oportunidades para mujeres y hombres, especificando en seis apartados los medios para alcanzar dicho objetivo. En el apartado d) se establecía que, para cumplir con la finalidad de la Ley, debía mejorarse específicamente la posición de las mujeres y aumentar sus oportunidades en la sociedad. De hecho, este era el único indicio de reconocimiento de que la situación de las mujeres era peor que la de los hombres, según el propio lenguaje de la Ley, que se formuló de manera casi completamente neutral en términos de género, representando prácticamente un retorno total a la perspectiva fallida de las leyes pasadas¹⁶⁷.

¹⁶³ Ley 96/2000, de 22 de mayo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2000).

¹⁶⁴ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 36.

¹⁶⁵ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 28.

¹⁶⁶ *Id.*

¹⁶⁷ *Id.*

A pesar de ello, uno de los puntos fundamentales que sí abordó esta Ley fue la incorporación al sistema legal de Islandia del requisito de que todas las organizaciones, tanto empresas como instituciones, que cuenten con una plantilla superior a 25 trabajadores, implementen un plan destinado a garantizar la igualdad de género o integren una visión con perspectiva de género dentro de sus procesos de selección y contratación¹⁶⁸. En 2006, cerca del 33% de las compañías islandesas habían implementado programas de este tipo¹⁶⁹.

En cuanto a la norma sobre igualdad salarial, aparece en el artículo 14 de la Ley 96/2000, introduciendo algunos pequeños cambios. En el párrafo primero se cambió la redacción para hacer la norma más clara, añadiendo la expresión "que trabajen para el mismo empleador". Además, el párrafo segundo modifica la definición del concepto de "salario", sustituyendo la expresión "salario base ordinario o mínimo" por "remuneración general"¹⁷⁰.

También se redefinió la igualdad salarial, especificando que el empleador debía asegurarse de que los salarios se establecieran de la misma manera para ambos géneros y que los criterios utilizados no condujeran a discriminación salarial directa o indirecta por razón de sexo. Por último, con el fin de hacer la disposición aún más clara, el último párrafo sobre condiciones laborales reformó su definición, comprendiendo: "además del salario, ... y cualquier otro beneficio o derecho laboral que tenga un valor económico", entendiéndose ahora incluidos los permisos de maternidad, permisos parentales y licencias de estudio¹⁷¹.

En relación con la confusión sobre la expresión "trabajos de igual valor y comparables" que se mantiene en esta ley, cabe mencionar una importante sentencia: la del Tribunal Supremo de Islandia 258/2004¹⁷². Los hechos del caso relatan cómo una mujer que ocupaba el puesto de jefa de departamento en la Oficina de Bienestar Social de Akureyri consideraba que su puesto y el de técnico de departamento en el municipio tenían el mismo valor. De hecho, en una evaluación de puestos realizada en 1996 en Akureyri, incluidos los dos puestos mencionados, se asignó la misma cantidad de puntos a ambos puestos¹⁷³. En el fallo del TS, se indicó que el

¹⁶⁸ Serrano Argüeso, M., y Aboitiz Cazalis, M., *Op. cit.*, p. 142.

¹⁶⁹ European Parliament, "The Policy on Gender Equality in Iceland", 2010 (disponible en https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-FEMM_NT%282010%29425633; última consulta 27/03/2025).

¹⁷⁰ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, pp. 37-38.

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 258/2004, de 20 de enero de 2005.

¹⁷³ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 50.

municipio no había aportado razones suficientes para justificar que la diferencia salarial se basara en razones objetivas, ya que los puestos sí se consideraban “trabajos comparables” en cuanto a responsabilidad y contenido, aunque estuvieran en áreas diferentes¹⁷⁴.

Sin embargo, es cierto que un voto particular de la sentencia indicó que, según la ley, correspondía demostrar que los puestos eran tanto de igual valor como comparables, lo que muestra la mencionada interpretación restrictiva a la que podía dar lugar la confusa fórmula empleada en la ley de “trabajos de igual valor y comparables”. Ello reafirma nuevamente el hecho de que la redacción no estaba clara, motivo por el cual finalmente se modifica en la Ley posterior¹⁷⁵.

9. LEY 10/2008

En junio de 2006, el ministro de Asuntos Sociales nombró un comité encabezado por Guðrún Erlendsdóttir, ex juez del Tribunal Supremo, para revisar el contenido de la Ley 96/2000¹⁷⁶. El comité destacó la importancia de la igualdad en el mercado laboral y, por ello, examinó en particular aquellas medidas destinadas a promover la igualdad de género en este ámbito¹⁷⁷.

A principios de 2007, el comité presentó propuestas en forma de proyecto de ley, que fueron aprobadas con algunas modificaciones, dando lugar a la Ley 10/2008¹⁷⁸, un referente en el ámbito de la igualdad en Islandia.

En primer lugar, se ampliaron las facultades de la Oficina de Igualdad, siendo especialmente importante la de imponer multas diarias si la parte contra la que se dictó una resolución no cumple con las medidas correctivas requeridas. De esta manera, las resoluciones del Comité de Quejas se convirtieron en vinculantes para las partes, en lugar de ser meras opiniones como en el pasado¹⁷⁹.

En su informe sobre el proyecto de ley, la Confederación de Empresarios de Islandia expresó su desacuerdo con los requisitos adicionales en la presentación de informes y la entrega de

¹⁷⁴ *Ibid.*, p. 65.

¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 42.

¹⁷⁶ Ólafsdóttir, E. H., *Op. cit.*, p. 29.

¹⁷⁷ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, p. 38.

¹⁷⁸ Ley 10/2008, de 6 de marzo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2008).

¹⁷⁹ Briem, M. B. H., *Op. cit.*, pp. 38-39.

documentos, así como con las sanciones en forma de multas diarias. Según la confederación, la ley daba prioridad a la supervisión y las medidas coercitivas en lugar de la cooperación, la orientación y el incentivo, que consideraban enfoques más efectivos¹⁸⁰.

En cuanto a la norma de igualdad salarial, se traslada al artículo 19 de la nueva Ley:

"Las mujeres y los hombres que trabajen para el mismo empleador deben recibir el mismo salario y disfrutar de las mismas condiciones laborales por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

Por igualdad salarial, se entiende que los salarios deben determinarse de la misma manera para mujeres y hombres. Los criterios utilizados para la fijación de salarios no deben implicar discriminación de género.

Los empleados siempre tienen derecho a revelar su salario si así lo desean."

Así, finalmente, se elimina el controvertido término "comparables" y se sustituye por "el mismo trabajo o trabajos de igual valor". Esta formulación ya queda por tanto en consonancia con las directivas y tratados europeos mencionados y contribuye a hacer la disposición más clara¹⁸¹.

Además, las definiciones de "salario" y "condiciones laborales", que anteriormente estaban incluidas en los últimos párrafos de la norma de igualdad salarial, fueron trasladadas a los puntos 8 y 9 del artículo 2 de la nueva ley, aunque su contenido es idéntico al de la ley¹⁸².

Otra innovación clave de la legislación la introduce el párrafo tercero de este artículo 19, mediante el cual se elimina la confidencialidad salarial, puesto que se observó que mantenerla fomentaba la discriminación e impedía el cumplimiento de los objetivos de la legislación sobre igualdad. Desde entonces, se introdujo la prohibición de que los empleadores impidan a sus empleados compartir información sobre sus salarios o condiciones laborales con terceros¹⁸³.

La discriminación salarial se aborda en el artículo 25 de la nueva ley, en el que se estipula que los empleadores no pueden discriminar por razón de género al fijar salarios. Conforme al mismo, si se considera que un hombre y una mujer reciben salarios diferentes por el mismo trabajo o trabajos de igual valor dentro de la misma empresa, el empleador tiene la obligación

¹⁸⁰ *Id.*

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 43.

¹⁸² *Ibid.*, p. 40.

¹⁸³ *Id.*

de demostrar que la diferencia de remuneración se debe a razones legítimas distintas del género¹⁸⁴.

Los artículos 18, 20 y 26 tratan la discriminación en el mercado laboral, estableciendo que tanto mujeres como hombres deben tener igualdad de oportunidades de empleo, acceso equitativo a la formación profesional y a la educación continua, y que está prohibida cualquier discriminación basada en el género. En el artículo 18 se dispone que: "Los empleadores y los sindicatos deben trabajar activamente para lograr la igualdad de género en el mercado laboral. Los empresarios harán un esfuerzo especial para igualar la condición de los sexos dentro de su empresa o institución y para garantizar que los puestos de trabajo no se clasifiquen en trabajos separados de mujeres y hombres"¹⁸⁵.

10. ESTÁNDAR DE IGUALDAD SALARIAL ÍST 85:2012

En la disposición transitoria IV de la Ley 10/2008, se establece que el Ministerio de Asuntos Sociales y Seguridad Social, en colaboración con los agentes del mercado laboral, debe garantizar que se desarrolle "un sistema de certificación específico para la implementación de la política de igualdad salarial y la política de igualdad en la contratación y despidos"¹⁸⁶. Ese mismo año, la Confederación de Empresas de Islandia y la Confederación de Sindicatos de Islandia acordaron desarrollar un proceso de certificación que las empresas e instituciones pudieran utilizar, que debía incluir la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, el acceso al empleo y la evolución salarial¹⁸⁷.

Posteriormente, con base en esta disposición transitoria, se encomendó al Consejo de Normas de Islandia la tarea de elaborar un estándar que pudiera utilizarse como base para la mencionada certificación de igualdad de género en el mercado laboral en lo que respecta a los salarios, la contratación y los despidos. Durante el desarrollo del estándar, el comité técnico decidió que el estándar se centraría exclusivamente en la igualdad salarial de género, puesto que el proyecto se consideró demasiado amplio y complejo y no se consideró conveniente abordar todos los aspectos en un único estándar¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Sævarsdóttir, U. A., *El estándar de igualdad salarial ÍST 85: ¿Un paso importante hacia la igualdad salarial de género?*, Universidad de Islandia, Reikiavik, 2018, pp. 22-23.

¹⁸⁵ *Id.*

¹⁸⁶ *Id.*

¹⁸⁷ *Ibid.*, p.25.

¹⁸⁸ *Id.*

El estándar se publicó en diciembre de 2012 con el título de ÍST 85:2012, Sistema de igualdad salarial - Requisitos y Directrices¹⁸⁹. El objetivo del estándar es facilitar a los empleadores la implantación y el mantenimiento de la igualdad salarial entre los sexos dentro de sus empresas. Está diseñado para ser aplicable a todas las instituciones y empresas, independientemente de su sector, tamaño, función o proporción de género en la plantilla. De esta manera, las empresas e instituciones que obtienen la certificación de igualdad salarial pueden demostrar que los hombres y mujeres a los que emplean reciben remuneraciones iguales por el mismo trabajo o trabajos de igual valor¹⁹⁰.

En la elaboración del ÍST se tomaron como referencia otros estándares internacionales, como el estándar de gestión de calidad ISO 9000. Más de veinte empresas en Islandia habían obtenido certificaciones basadas en este último, lo que indicaba que la estructura y el lenguaje resultaban familiares, facilitando su adopción por parte de los empleadores. En cuanto a su estructura, se basa en el método Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA)¹⁹¹.

En primer lugar, en cuanto a la planificación, las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos previos: deben aprobar una política salarial documentada e integral, adoptar planes de igualdad y realizar análisis salariales para detectar posibles brechas de género en la empresa. Durante esta fase, es fundamental definir objetivos medibles y criterios de igualdad salarial basados en los requisitos específicos de cada puesto de trabajo, agrupando los trabajos iguales o de igual valor según factores como cualificación, condiciones laborales y responsabilidades. Posteriormente, se establecen las escalas salariales y otros beneficios de acuerdo con estos criterios. Finalmente, la empresa debe comunicar la política a todos los empleados y documentar y actualizar esta información, asegurándose de que las decisiones sobre salarios y condiciones laborales sean siempre objetivas, justificadas y trazables¹⁹².

En segundo lugar, en la fase de implementación, la dirección debe asegurarse de que dispone de los recursos necesarios (en cuanto a financiación, conocimientos especializados e infraestructura). También es crucial que los responsables de la determinación de salarios tengan

¹⁸⁹ ÍST 85:2012, de 20 de diciembre de 2012, Sistema de igualdad salarial - Requisitos y directrices (Staðlaráð Íslands).

¹⁹⁰ Sævarsdóttir, U. A., *Op. cit.*, p. 26.

¹⁹¹ *Id.*

¹⁹² *Ibid.*, pp. 27-28.

la formación y experiencia adecuada y que se identifiquen aquellos empleados que requieran capacitación adicional sobre la política y los criterios de igualdad salarial. Asimismo, se debe mantener un control documental riguroso para garantizar la transparencia y establecer normas relativas a los canales de información sobre los factores que influyen en la retribución en la empresa¹⁹³.

En tercer lugar, respecto a la etapa de verificación, la empresa debe evaluar periódicamente la calidad y eficacia del sistema, asegurando que cumpla con la legislación, los objetivos empresariales y los requisitos del estándar, mediante análisis salariales detallados, asegurando que cualquier diferencia salarial tenga una justificación objetiva. Además, los resultados deben ser documentados y comunicados a los empleados¹⁹⁴.

Por último, en la fase de actuación, se deben realizar auditorías internas para prevenir y corregir cualquier desviación del estándar. Además, la alta dirección debe revisar periódicamente el rendimiento y progreso del sistema en relación con los objetivos y adaptarlo según sea necesario¹⁹⁵.

El estándar de igualdad salarial se publicó en 2012, pero no fue certificable hasta 2014, cuando se aprobó el Reglamento 929/2014¹⁹⁶. A partir de entonces, la certificación se convierte en una confirmación formal emitida por un organismo acreditado, que verifica que una empresa u organización cumple con los requisitos del ÍST 85, confirmando que su toma de decisiones y gestión salarial no implican una discriminación de género injustificada¹⁹⁷.

11. LEY 56/2017

El Parlamento islandés aprobó una enmienda a la legislación de 2008, dando lugar a la Ley 56/2017¹⁹⁸, que incorpora la certificación de igualdad salarial formalmente a la legislación. Esta reforma, impulsada por la CEDAW, el Centro de Derechos Humanos de Islandia y la Asociación de Derechos de las Mujeres de Islandia, surgió tras señalar que, a pesar de los

¹⁹³ *Id.*

¹⁹⁴ *Ibid.*, p. 29.

¹⁹⁵ *Id.*

¹⁹⁶ Reglamento 929/2014, de 11 de noviembre, sobre la certificación de sistemas de igualdad salarial en empresas e instituciones basados en el estándar de igualdad salarial (*Stjórnartíðindi*, 2014).

¹⁹⁷ Sævarsdóttir, U. A., *Op. cit.*, p. 30.

¹⁹⁸ Ley 56/2017, de 14 de junio, por la que se modifica la Ley 10/2008, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2017).

avances, las políticas de igualdad de género aún podían mejorarse. Además, se destacó que la Oficina de Igualdad no podía cumplir con sus funciones debido a limitaciones de presupuesto, falta de personal y una ubicación poco adecuada¹⁹⁹.

Así, se introdujo en la ley la obligación de obtener la certificación basada ÍST 85 a todas las empresas e instituciones de 25 o más empleados a tiempo completo, concediendo distintos plazos para cumplir, dependiendo del tamaño de la empresa. Una vez obtenido el certificado de igualdad salarial, el organismo certificador debía enviar una copia a la Oficina de Igualdad, junto con un informe de resultados de la auditoría. Esta certificación debe renovarse cada tres años, salvo aquellas organizaciones de más de 250 trabajadores que deberán renovar anualmente el certificado conforme al artículo 4 de la nueva Ley. Cabe también mencionar que la Ley establece medidas sancionadoras para aquellas empresas que no consigan el certificado y no lo justifiquen ante la Oficina²⁰⁰.

A la luz de esta Ley, se dice que Islandia ha sido el primer país del mundo que ha tomado medidas reales para terminar de una vez por todas con la brecha salarial entre mujeres y hombres, pues fue el primero en emprender el complejo proceso de establecer normas, definiciones y directrices estandarizadas para que empresas e instituciones erradicasen la brecha en los lugares de trabajo²⁰¹.

No obstante, algunas asociaciones empresariales y economistas se han manifestado en contra, alegando que la medida impone mayores costes a las empresas, afectando la dinámica del mercado laboral, y que no hay en realidad evidencia de una discriminación de género sistemática. En contraste, otros argumentan que al menos un porcentaje de las brechas salariales se deben a discriminación por género, por lo que, si la nueva legislación lo reduce, Islandia sería el primer país en lograrlo²⁰².

¹⁹⁹ Icelandic Women's Rights Association & Icelandic Human Rights Centre, "Shadow Report for the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", 2016 (available at <https://kvenrettindafelag.is/en/our-work/shadow-reports-on-icelands-implementation-of-cedaw>; last accessed 28/03/2025).

²⁰⁰ Serrano Argüeso, M., y Aboitiz Cazalis, M., *Op. cit.*, p. 143.

²⁰¹ *Id.*

²⁰² *Id.*

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD SALARIAL EN ESPAÑA E ISLANDIA

Tanto España como Islandia han incorporado el principio de igualdad salarial en sus ordenamientos jurídicos, aunque con enfoques diferenciados. La legislación española, desde la aprobación de la Constitución de 1978 y la promulgación del ET, ha integrado preceptos que garantizan la equidad retributiva. Sin embargo, su desarrollo ha sido progresivo y en gran medida reactivo a las disposiciones comunitarias. La evolución ha estado marcada por avances graduales en materia de transparencia y fiscalización, pero sin la implementación de un mecanismo de certificación con efectos jurídicos directos.

Por otro lado, Islandia ha adoptado una postura más proactiva desde la Ley 78/1976, convirtiéndose en el primer país nórdico en promulgar una legislación general sobre igualdad de género. A partir de esta base, el país ha consolidado un modelo normativo avanzado que culminó con la aprobación de la Ley 56/2017, que introduce la obligación de certificación de igualdad salarial para empresas con más de 25 empleados. A diferencia de otras legislaciones que simplemente establecen principios de igualdad, esta ley hizo que la equidad salarial dejara de ser un objetivo abstracto para convertirse en una condición obligatoria para operar legalmente. Este mecanismo ha situado a Islandia a la vanguardia en materia de igualdad salarial a nivel internacional, pues sentó un precedente en la lucha contra la brecha salarial y ha servido de inspiración para otros países en la implementación de políticas más estrictas de igualdad retributiva.

La principal divergencia entre ambos marcos normativos radica en el carácter vinculante de los instrumentos de garantía de la igualdad retributiva. En Islandia, la certificación de igualdad salarial es un requisito obligatorio y su incumplimiento puede derivar en sanciones económicas y restricciones en la contratación con entidades públicas. En contraposición, España ha optado por un sistema basado en la obligación de elaborar registros retributivos y auditorías salariales para empresas de determinado tamaño. Aunque ambas normativas buscan garantizar la equidad salarial, la certificación islandesa implica una verificación *ex ante* del cumplimiento, mientras que en España el control es *ex post* y depende en gran medida de inspecciones y denuncias de los trabajadores.

Otro aspecto diferencial se encuentra en la inversión de la carga de la prueba en litigios sobre discriminación salarial. En Islandia, el empleador debe demostrar que la disparidad retributiva responde a criterios objetivos ajenos al género, una disposición que otorga mayor protección a los trabajadores y reduce la dificultad probatoria en casos de discriminación indirecta. España aún está en proceso de transponer completamente la Directiva 2023/970, que fortalecerá esta obligación y ampliará las garantías procesales para las personas afectadas por discriminación salarial.

En cuanto a los mecanismos de fiscalización, el sistema islandés delega el control en organismos independientes que evalúan y certifican la equidad salarial en las empresas. Este sistema impone una vigilancia continua y obliga a las empresas a demostrar activamente el cumplimiento de la normativa. En España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerce un papel clave en la supervisión, pero su capacidad de intervención está limitada y, en la práctica, la detección de irregularidades depende en gran medida de la acción de la propia Inspección o de denuncias individuales, lo que puede derivar en un menor cumplimiento efectivo de la normativa.

A pesar de las diferencias estructurales, ambos ordenamientos comparten elementos esenciales. Tanto España como Islandia reconocen en su legislación el principio de "igual salario por trabajo de igual valor", en línea con el Convenio 100 de la OIT y las disposiciones de la UE. Este principio establece que la retribución debe ser equitativa en función de la naturaleza y el valor de las tareas desempeñadas, sin distinción por razón de género.

Asimismo, ambos países han implementado medidas de transparencia salarial, aunque con alcances distintos. En Islandia, las empresas están obligadas a proporcionar información salarial en el marco de su certificación, lo que implica una supervisión activa por parte de las autoridades. En España, el acceso a los registros retributivos está sujeto a ciertos límites, lo que restringe la transparencia y puede dificultar la detección de prácticas discriminatorias.

Las sanciones también constituyen un punto en común: en ambas jurisdicciones, el incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad salarial puede dar lugar a penalizaciones económicas. En España, las sanciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad salarial dependen de la detección de irregularidades por parte de la Inspección de Trabajo. La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece multas,

pero su imposición requiere la apertura de un expediente sancionador, lo que hace que muchas empresas puedan evadir la normativa sin consecuencias inmediatas. En Islandia, en cambio, la sanción por incumplimiento es más estricta y automática: si una empresa no obtiene la certificación en los plazos establecidos, se imponen multas diarias de hasta 50.000 ISK (aproximadamente 350 euros) hasta que se regularice la situación. Además, las empresas sin certificación tienen prohibido acceder a contratos públicos y subvenciones gubernamentales, lo que refuerza la eficacia de la normativa y la convierte en un requisito ineludible.

El análisis comparativo permite concluir que el modelo islandés presenta una estructura más rigurosa y efectiva en la garantía de la igualdad retributiva, al incorporar un mecanismo de certificación vinculante y sanciones más severas. La certificación, al ser una exigencia previa y periódica, garantiza que las empresas ajusten de manera constante sus políticas salariales. En cambio, la legislación española, aunque ha avanzado significativamente en la última década con la introducción de auditorías retributivas y registros salariales, aún enfrenta desafíos en la aplicación efectiva de sus principios normativos.

La evolución legislativa en la UE y la obligación de transponer la Directiva 2023/970 podría llevar a España a adoptar medidas más contundentes en los próximos años, acercando su regulación al modelo islandés. En este contexto, resulta fundamental evaluar la viabilidad de implementar un sistema de certificación similar al de Islandia para garantizar una mayor efectividad en la lucha contra la brecha salarial de género y consolidar un marco normativo que no dependa exclusivamente de la capacidad fiscalizadora del Estado o de la acción individual de los trabajadores afectados.

CONCLUSIONES

- La brecha salarial de género es un fenómeno complejo que no puede reducirse a una simple diferencia en los salarios promedio entre hombres y mujeres, tal y como se expone en el Capítulo I. Su análisis requiere distinguir entre la brecha salarial no ajustada, que mide la disparidad bruta, y la ajustada, que considera factores como la educación, la experiencia o el sector. Aunque existen leyes que prohíben la discriminación salarial por razón de género, la brecha persiste debido a desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades laborales, la conciliación y la promoción profesional.

- En España, la brecha salarial ha disminuido en las últimas décadas debido gracias a la mayor presencia de mujeres en sectores mejor remunerados y al incremento de su nivel educativo. Sin embargo, la brecha ajustada apenas ha variado, reflejando barreras como la segregación ocupacional, la dificultad para acceder a puestos de liderazgo y la penalización de la maternidad en el desarrollo profesional. A pesar de las reformas legislativas y la mayor transparencia en las empresas, la reducción de la brecha parece haberse ralentizado en los últimos años.
- Islandia se ha convertido en un referente en igualdad salarial gracias a un enfoque integral basado en la transparencia, la regulación y la corresponsabilidad. La exigencia legal de que las empresas certifiquen la equidad retributiva, la imposición de cuotas en puestos de liderazgo, los permisos parentales igualitarios y el impulso a la presencia femenina en sectores tecnológicos y científicos han sido clave en su éxito. Su modelo demuestra que la eliminación de la brecha salarial requiere no solo mayor transparencia, sino también un cambio estructural en la organización del trabajo.
- La evolución de la normativa española en materia de brecha salarial, analizada en el Capítulo II, está marcada por avances graduales, pero también por una persistente resistencia estructural a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. A lo largo del siglo XX, la regulación laboral estuvo marcada por un enfoque proteccionista hacia las mujeres, lo que en la práctica limitó su autonomía económica y perpetuó la desigualdad salarial. No fue hasta la Constitución de 1978 cuando se estableció un marco normativo basado en la igualdad y no discriminación, aunque su implementación efectiva ha requerido de sucesivas reformas legislativas.
- El Estatuto de los Trabajadores de 1980 introdujo la prohibición de discriminación salarial, pero su enfoque restrictivo al referirse solo a "trabajo igual" en lugar de "trabajo de igual valor" dificultó la equiparación retributiva. Las reformas posteriores, como la de 1994, ampliaron este concepto, pero la brecha salarial siguió siendo una realidad debido a la falta de transparencia retributiva y la persistencia de esquemas laborales que infravaloraban el trabajo femenino.

- Un punto de inflexión llegó con la Ley Orgánica 3/2007, que estableció los planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. No obstante, su alcance fue limitado, pues dejaba fuera a la mayoría del tejido empresarial español y carecía de directrices claras sobre su contenido.
- Los avances más significativos en la lucha contra la brecha salarial se dieron con el Real Decreto-ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Estas normativas fortalecieron los mecanismos de transparencia y control, estableciendo la obligatoriedad del registro retributivo en todas las empresas, la ampliación de los planes de igualdad a aquellas con más de 50 empleados y la introducción de auditorías salariales. Además, se definió con mayor precisión el concepto de "trabajo de igual valor", evitando que la segregación ocupacional y la infravaloración de ciertos puestos perpetuasen desigualdades salariales encubiertas.
- El Capítulo II permite concluir que, a pesar de los avances normativos, la brecha salarial sigue siendo un problema estructural en España debido a factores como la segregación ocupacional, la resistencia empresarial a la transparencia retributiva y la insuficiencia de mecanismos de control efectivos. La falta de concienciación sobre la equidad salarial y la escasez de sanciones adecuadas dificultan la aplicación real de las medidas adoptadas. Para que la normativa tenga un impacto real, es imprescindible reforzar la supervisión, garantizar el cumplimiento de las medidas, fomentar la transparencia salarial y promover un cambio cultural en el ámbito laboral que asegure la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- El análisis de la legislación islandesa en materia de igualdad salarial en el Capítulo III muestra una evolución progresiva y constante en la lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres. Desde las primeras leyes del siglo XX hasta la normativa más reciente, el país ha ido adaptando su marco legal para garantizar que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor.
- El primer gran avance se dio con la Ley 60/1961, que introdujo por primera vez en el ordenamiento jurídico islandés la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, aunque limitada al criterio de "igual salario por el mismo trabajo". Sin embargo, en 1973, la Ley 37/1973 amplió este principio al concepto de "trabajos de igual valor y

comparables", abriendo la puerta a una valoración más equitativa de las profesiones en las que habitualmente trabajaban exclusivamente mujeres.

- Posteriormente, la Ley 78/1976 consolidó la prohibición de la discriminación salarial y creó mecanismos de supervisión, como el Consejo de Igualdad de Género, con autoridad para investigar y actuar en casos de desigualdad. En 1991, la legislación avanzó aún más al imponer a los empleadores la carga de la prueba en casos de presunta discriminación salarial, un cambio clave para facilitar la protección de los derechos laborales de las mujeres. Destaca también la reforma constitucional de 1995, que incorporó el principio de igualdad de género como un derecho fundamental en la legislación islandesa.
- Uno de los cambios más significativos ocurrió con la Ley 10/2008, que eliminó la ambigua expresión "trabajos comparables", alineándose con la normativa europea y garantizando un marco más claro para la equiparación salarial. Además, esta ley otorgó mayores facultades a la Oficina de Igualdad para imponer sanciones a empresas que incumplieran con la normativa y así garantizar su cumplimiento efectivo en materia laboral.
- El avance más innovador llegó con la Ley 56/2017, que hizo obligatoria la certificación de igualdad salarial para empresas con más de 25 empleados, basada en el estándar ÍST 85. Este mecanismo exige auditorías regulares y obliga a las empresas a demostrar que no existe discriminación de género en sus estructuras salariales, convirtiendo a Islandia en el primer país del mundo en adoptar una medida de este tipo y consolidándose por tanto como un referente internacional en la eliminación de la brecha salarial.
- El Capítulo III permite concluir que la evolución legislativa en Islandia es una muestra de que la igualdad salarial no se consigue únicamente con la promulgación de leyes, sino que requiere de mecanismos efectivos de control y sanción, así como de la implicación activa de empleadores y sindicatos. Especialmente, la certificación obligatoria es un modelo innovador que puede servir de referencia para otros países en la lucha contra la brecha salarial de género.

- Finalmente, el Capítulo IV dedicado al análisis comparativo entre España e Islandia muestra dos enfoques diferenciados para garantizar la igualdad salarial. Mientras que España ha desarrollado un sistema basado en la transparencia retributiva mediante registros y auditorías, Islandia ha optado por un modelo más estricto de certificación obligatoria, lo que refuerza el cumplimiento efectivo de la normativa y minimiza la discrecionalidad empresarial.
- La certificación islandesa impone una verificación previa del cumplimiento, lo que reduce la necesidad de inspecciones posteriores y facilita la detección de desigualdades salariales. En España, la ausencia de este requisito hace que la supervisión dependa de la Inspección de Trabajo y de la denuncia de los afectados, lo que limita su eficacia. Además, la inversión de la carga de la prueba en Islandia fortalece la posición de los trabajadores frente a litigios salariales, un aspecto que España aún debe implementar completamente.
- Ambos países comparten el principio de "igual salario por trabajo de igual valor", pero las diferencias en los mecanismos de control han llevado a que Islandia presente mayores avances en la reducción de la brecha salarial. En este sentido, la experiencia islandesa demuestra que la igualdad retributiva solo puede garantizarse plenamente cuando existen mecanismos de control efectivos y sanciones disuasorias. A pesar de ello, la evolución de la normativa española, especialmente con la futura transposición de la Directiva 2023/970, podría marcar el camino hacia un modelo más sólido y exigente. En definitiva, el compromiso con la igualdad salarial debe traducirse en políticas que no solo reconozcan el derecho a la equidad retributiva, sino que aseguren su cumplimiento real y efectivo.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN

Ley 37/1911, de 11 de julio, sobre el derecho de las mujeres a la educación oficial, becas y cargos públicos (*Stjórnartíðindi*, 1911).

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

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

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

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

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

Constitución de la República de Islandia, de 17 de junio de 1944 (*Stjórnartíðindi*, 1944).

Convenio número 100 de la O.I.T., de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968).

Ley 38/1954, de 14 de abril, sobre los derechos y deberes de los empleados públicos (*Stjórnartíðindi*, 1954).

Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957 (DOUE núm. 152, de 13 de julio de 1967).

Ley 60/1961, de 29 de marzo, sobre igualdad salarial entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1961).

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).

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).

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).

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).

Ley 37/1973, de 29 de marzo, sobre el Consejo de Igualdad Salarial (*Stjórnartíðindi*, 1973).

Directiva del Consejo, 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 (DOCE núm. 45, de 19 de febrero de 1975).

Ley 78/1976, de 27 de mayo, sobre igualdad entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1976).

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

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

Ley 65/1985, de 19 de junio, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1985).

Ley 28/1991, de 30 de abril, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 1991).

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).

Ley 97/1995, de 28 de junio, de enmienda a la Constitución de la República de Islandia (*Stjórnartíðindi*, 1995).

Ley 96/2000, de 22 de mayo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2000).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

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).

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).

Proyecto de Ley sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres, 135º Parlamento Legislativo de Islandia 2007-2008, (*Alþingi* núm. 149).

Ley 10/2008, de 6 de marzo, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2008).

ÍST 85:2012, de 20 de diciembre de 2012, Sistema de igualdad salarial - Requisitos y directrices (*Staðlaráð Íslands*).

Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE) (DOUE núm. 69, de 8 de marzo de 2014, pp. 112-116).

Reglamento 929/2014, de 11 de noviembre, sobre la certificación de sistemas de igualdad salarial en empresas e instituciones basados en el estándar de igualdad salarial (*Stjórnartíðindi*, 2014).

Ley 56/2017, de 14 de junio, por la que se modifica la Ley 10/2008, sobre igualdad de estatus y derechos entre mujeres y hombres (*Stjórnartíðindi*, 2017).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

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 núm. 132, de 17 de mayo de 2023, pp. 21-44).

2. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional de España

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

Tribunal Supremo de España

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 95/2021, de 26 de enero (Rec. 50/2020) [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 17 de marzo de 2025.

Tribunal Supremo de Islandia

Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 117/1979, de 12 de marzo de 1982.

Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 255/1996, de 13 de marzo de 1997.

Sentencia del Tribunal Supremo de Islandia núm. 258/2004, de 20 de enero de 2005.

3. OBRAS DOCTRINALES

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

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artíñano, I., "Brechas salariales de género en España", *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, n. 229, 2019, pp. 87-119.

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

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. 2, 2019, pp. 14-38.

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

Baquero Pérez, J., Gómez Sánchez, T. V., y Ruesga Benito, S., "Reflexionando sobre la brecha salarial de género", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n. 19, 2019, pp. 265-274.

Briem, M. B. H., *La regla de igualdad salarial en el derecho islandés: trabajos iguales o de igual valor*, Universidad de Bifröst, Bifröst, 2009.

Camps Cervera, M. V., “Transparencia y brecha salarial”, *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*, n. 6, 2018, pp. 1-5.

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*, n. 25, 2007, pp. 343-370.

Flóvenz, B. G., “The potential of Icelandic gender equality legislation”, en Hellum, A., Ik Dahl, I., Strand, V. y Svensson, E. M. (eds.), *Nordic Equality and Anti-Discrimination Laws in the Throes of Change*, Routledge, Londres, 2023, pp. 190-242.

García Pérez, M. de los A., “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. CEF*, n. 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*, n. 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”, en Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con magistrados de lo social, *Cuadernos Digitales de Formación*, n. 26, 2016, pp. 1-8.

Marugán Pintos, B., "Alcance y eficacia de los planes de igualdad", *Sociología del Trabajo*, n. 99, 2021, pp. 313-325.

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. 14, 2016, pp. 117-136.

Ólafsdóttir, E. H., *Mejor será si sirve. La situación jurídica de las mujeres en el mercado laboral*, Universidad de Islandia, Reykjavik, 2013.

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. 1, 2019, pp. 187-209.

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

Rodríguez Viñas, M., "Este 14 de abril todas las empresas deberán tener un registro retributivo", *Economist & Jurist*, n. 249, 2021, pp. 43-56.

Sævarsdóttir, U. A., *El estándar de igualdad salarial ÍST 85: ¿Un paso importante hacia la igualdad salarial de género?*, Universidad de Islandia, Reikiavik, 2018.

Serrano Argüeso, M., y Aboitiz Cazalis, M., "¿Es necesaria en España una ley para combatir la brecha salarial por causa de sexo y de género?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 427, 2018, pp. 115-149.

Snævarr, S., "Brecha salarial entre hombres y mujeres", *Ministerio de Bienestar Social*, 2015, pp. 1-74.

Trigueros Ramos, T., "¿Con quién deben negociarse los planes de igualdad?", *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, n. 168, 2021, pp. 74-75.

Ziliani, E., "La acción afirmativa en el derecho norteamericano", *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio Lucas Gioja*, n. 6, 2011, pp. 69-80.

4. RECURSOS DE INTERNET

Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia, "Historia de la Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia", *Asociación por los Derechos de las Mujeres de Islandia* (disponible en <https://kvenrettindafelag.is/um-okkur/saga-kvenrettindafelagsins/>; última consulta: 5/03/2025).

Centre for Gender Equality Iceland, "Igualdad de género en Islandia: Información sobre cuestiones de igualdad de género en Islandia", *Centre for Gender Equality Iceland*, 2012 (disponible en https://www.althingi.is/pdf/wip/Gender_Equality_in_Iceland_2012.pdf; última consulta 17/03/2025).

European Parliament, "The Policy on Gender Equality in Iceland", 2010 (disponible en https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-FEMM_NT%282010%29425633; última consulta 27/03/2025).

Icelandic Women's Rights Association & Icelandic Human Rights Centre, "Shadow Report for the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", 2016 (disponible en <https://kvenrettindafelag.is/en/our-work/shadow-reports-on-icelands-implementation-of-cedaw>; última consulta 28/03/2025).

Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de Estructura Salarial. Año 2022. Datos Definitivos", *Instituto Nacional de Estadística*, 2024 (disponible en https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596; última consulta 16/03/2025).

Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta de Estructura Salarial 2022. Principales resultados", *Instituto Nacional de Estadística*, 2024 (disponible en https://www.ine.es/metodologia/t22/ees_prinre22.pdf; última consulta 16/03/2025).

Martínez, A., "Brecha salarial de género en España", *Cuadernos de Información Económica*, n.º 303, 2024, (disponible en <https://www.funcas.es/articulos/brecha-salarial-de-genero-en-espana/>; última consulta 16/03/2025).

Parlamento Europeo, "Comprender la brecha salarial de género: definición y causas", *Parlamento Europeo*, 2023 (disponible en <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>; última consulta 16/03/2025).

Rosas, P., "4 lecciones para aprender de Islandia, el país con menor brecha de género del mundo", *BBC News Mundo*, 8 de marzo de 2024 (disponible en <https://www.bbc.com/mundo/articles/cpd3zdkr3deo>; última consulta 16/03/2025).

Statistics Iceland, "The gender pay gap decreased between 2019 and 2023", *Statistics Iceland*, 2025 (disponible en <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/gender-pay-gap-2019-2023/>; última consulta 15/03/2025).

Whiting, K., "Gender parity: Here's what leading countries are getting right", *World Economic Forum*, 21 de junio de 2023 (disponible en <https://www.weforum.org/stories/2023/06/global-gender-gap-parity/>; última consulta 16/03/2025).

World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2024", *World Economic Forum*, 2024 (disponible en <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/benchmarking-gender-gaps-2024-2e5f5cd886/>; última consulta 15/03/2025).