La garantía de la igualdad de género en materia retributiva

Estefanía Rodríguez Santos

ARANZADI

© **Estefanía Rodríguez Santos**, 2025
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
Acceso a Soporte: https://areacliente.aranzadilaley.es/solicitud_alta_area_cliente https://www.aranzadilaley.es

Primera edición: Enero 2025

Depósito Legal: M-2282-2025
ISBN versión impresa: 978-84-1078-945-6
ISBN versión electrónica: 978-84-1078-946-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto Coordinado de I+D+I: «*El salario en el contexto de la globalización, las nuevas formas de organización empresarial y la economía digital*» (RTI2018-096674-B-C21). Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades. Investigador principal: Prof. Dr. D. Santiago González Ortega.

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

ABREVIATURAS 7

INTRODUCCIÓN 13

CAPÍTULO PRIMERO

LA BRECHA RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE GÉNERO 17

I. Aproximación conceptual y métodos de análisis 17

II. Diagnóstico de la brecha retributiva en España 25

III. Factores causantes de la brecha retributiva de género . . . 28

1. La segregación ocupacional del mercado de trabajo 29

2. Las formas precarizadas de empleo 38

3. El desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado 45

4. La infravaloración del trabajo realizado por las mujeres . . . 52

IV. El impacto de la tecnificación y digitalización del trabajo en la brecha retributiva de género 54

CAPÍTULO SEGUNDO

LA EVOLUCIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO EN EL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA REMUNERACIÓN 77

I. El reconocimiento del derecho a la igualdad retributiva de género en el marco internacional. Especial referencia al impulso de su protección por la Organización Internacional del Trabajo 77

Página

II. El principio de igualdad de retribución como fundamento del Derecho social antidiscriminatorio por razón de género en la Unión Europea 82

1. Las fuentes legislativas comunitarias en materia de igualdad y no discriminación de remuneración entre mujeres y hombres 82

2. Las políticas de la Unión Europea para combatir la brecha retributiva de género 92

3. La contribución de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia Europeo en la construcción del Derecho antidiscriminatorio 102

4. El refuerzo de la aplicación efectiva de la igualdad y no discriminación de género en la retribución: La Directiva 2023/970, de 10 de mayo 107

III. La igualdad en las condiciones retributivas de las mujeres y hombres en la normativa interna española 114

1. Evolución y avances de la regulación actual a la luz de las últimas reformas 114

2. El papel de la negociación colectiva frente a las desigualdades retributivas de género 123

CAPÍTULO TERCERO

INSTRUMENTOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE GÉNERO EN LA RETRIBUCIÓN 127

I. El principio de transparencia retributiva como estrategia clave para la eliminación de la discriminación por razón de género en las empresas 127

II. La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género 132

1. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor: evolución y actual configuración 132

2. La adecuada evaluación de puestos de trabajo y los sistemas de clasificación profesional 148

3. Los sistemas de evaluación de puestos de trabajo en la negociación colectiva 161

Página

III. El registro retributivo 167
1. Ámbito subjetivo 168
2. Contenido del registro 171
3. Formalización y vigencia del registro 178
4. El derecho de acceso a la información retributiva 180
IV. La auditoría retributiva en las empresas obligadas a elaborar e implantar un Plan de Igualdad 188
1. Concepto y ámbito de aplicación 188
2. Fases de la auditoría: el diagnóstico de situación y el plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas 191

BIBLIOGRAFÍA 197

Introducción

Constituye una realidad innegable que el trabajo de las mujeres se caracteriza por la mayor dificultad en el acceso al empleo y por la concentración en ocupaciones de mayor inestabilidad y menor reconocimiento, a pesar de la normalización de su incorporación a la esfera pública y al incremento considerable de sus tasas de ocupación. La reproducción de los esquemas sociales tradicionales ha perpetuado la pervivencia de estos importantes desequilibrios en el mercado de trabajo, incidiendo directamente en la remuneración, de modo que aún hoy, en el siglo XXI, la eliminación de la brecha retributiva por razón de género sigue constituyendo uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

Con el paso de los años han ido desapareciendo las limitaciones en el acceso al empleo de las mujeres y reduciendo las dificultades para que promocionen profesionalmente y ejerciten los derechos laborales en las mismas condiciones que los hombres, pero a pesar de la vasta regulación internacional y nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desarrollada en las últimas décadas, y del impulso de las políticas públicas orientadas a la eliminación de los obstáculos para su consecución, la desigualdad retributiva por motivo del género sigue siendo persistente y generalizada.

Ciertamente, nos enfrentamos a una realidad compleja que obedece a diversos factores, como la baja ocupación femenina, la elevada tasa de parcialidad, la segregación sectorial y horizontal, los estereotipos de género, el reparto desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que van más allá de las situaciones de discriminación retributiva directa e indirecta por razón de género y que se encuentran en la base de la desigualdad en este ámbito; una manifestación más de las relaciones de poder desiguales que existen en la sociedad y cuyos efectos directos en las prestaciones y pensiones de la Seguridad Social (brecha prestacional) desembocan en frecuentes ocasiones en situaciones de desprotección social y de pobreza.

Por ello, el abordaje de la desigualdad retributiva no se restringe a las reformas legislativas, con escaso éxito, como han puesto de manifiesto varios estudios, sino que es un problema que ha de ser acometido de una forma integral desde las políticas públicas y desde todos los aspectos que pueden incidir en las

situaciones de inequidad. Como se recoge en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible del Milenio (objetivo 5), además de la dimensión laboral, deben acometerse medidas en otros espacios para garantizar la participación social plena de las mujeres, como, entre otros, el liderazgo político y económico, la educación, la fiscalidad y la cultura.

Desde la vertiente legislativa, en los últimos años, la efectiva aplicación del principio de igualdad en la remuneración de mujeres y hombres ha centrado el debate en el seno de la Unión Europa y se incide en el diseño de diversas estrategias para combatir desde las distintas instancias públicas y privadas las desigualdades sociales que se encuentran en la base de la discriminación en la remuneración y reforzar las herramientas para aplicar eficazmente la igualdad retributiva.

La presente obra tiene el propósito de abordar el estudio de la igualdad retributiva por razón de género en este contexto que acomete nuevas reformas y nuevos enfoques dirigidos a reforzar su aplicación eficaz y real para superar las barreras detectadas hasta el momento y asumir los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral y las relaciones laborales debido a las transformaciones que se vienen sucediendo en los recientes escenarios digitales.

Para lograr este fin, su estructura se divide en tres amplios bloques temáticos: el análisis de la dimensión de la brecha retributiva como manifestación de las desigualdades más graves que padecen las mujeres en la sociedad; el estudio evolutivo de la normativa y las políticas de los ordenamientos internacional, comunitario y español en la configuración del principio de igualdad y no discriminación en la retribución entre mujeres y hombres; y el examen de los instrumentos de transparencia para combatir las situaciones de discriminación y alcanzar la efectiva igualdad retributiva de género en España.

En el primer bloque se expondrán las líneas de reflexión sobre los factores que se encuentran en la base de la desigualdad de género en el ámbito retributivo, cuyo análisis es necesario para diseñar medidas específicas que puedan combatirla eficazmente, revisando las causas ya conocidas, así como la previsible incidencia del fenómeno de la digitalización en el trabajo, a partir de la identificación de aquellos cambios relevantes en las formas y condiciones de trabajo que tengan un claro impacto de género, incluidas las económicas, como son la introducción de reglas o criterios basados en algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones empresariales en la gestión de los recursos humanos. Este análisis se llevará a cabo no sin antes precisar la diferencia conceptual entre «discriminación retributiva» y «brecha retributiva» de género; explorar las distintas técnicas de medición existentes de la dimensión de la brecha y elaborar un diagnóstico de la situación en nuestro país, a partir de los datos reflejados en los informes procedentes de distintas fuentes oficiales y otras de acreditado rigor científico, que sirve de punto de referencia

para evaluar gradualmente los avances de las medidas y políticas implantadas para combatir el desequilibrio en la condición salarial.

En el segundo bloque se realiza un preciso y útil repaso a la evolución del extenso entramado normativo sobre la materia, que aun siendo de tardía aparición, ha ido cobrando notable importancia cuando se toma conciencia de que las disparidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, constituye uno de los principales obstáculos para el progreso de la sociedad. Se parte del importante elenco de fuentes normativas internacionales de corte generalista y de la especial significación de la labor de la OIT como precursor del reconocimiento del principio de «igual retribución por trabajo de igual valor», como principio central para el logro de la justicia social, que se importará por el Derecho social comunitario derivado, superando la inicial noción restrictiva del art. 119 del Tratado de Roma, lo que supuso la extensión del alcance de la regulación del principio de igualdad de remuneración y su más correcta tutela, sentando las bases de la legislación armonizadora posterior.

Estudio al que acompaña el de las primeras y relevantes aportaciones sobre la igualdad de trato del Tribunal de Justicia Europeo en sede retributiva, que se proyectó al conjunto de condiciones laborales, incorporando al acervo comunitario los conceptos de discriminación directa e indirecta y el concepto amplio de retribución. Asimismo, el abordaje de la desigualdad retributiva no se restringe a las disposiciones legislativas, sino que se extiende a otras disposiciones e informes, resultado del destacado activismo del Parlamento y Comisión europeos, que identifican los problemas existentes e interpelan a los Estados miembros para que se cumpla la normativa, a la vez que proponen instrumentos que mejoran y refuerzan la aplicación efectiva de la igualdad de remuneración de trabajadores masculinos y femeninos.

Finalmente se desciende a la sistemática y formulación del principio de igualdad retributiva y no discriminación de género tras los cambios normativos más recientes, que nos remiten, en primer lugar, en el ámbito comunitario, a la Directiva 2023/970, de 10 de mayo, 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 y, en segundo lugar, en el ámbito interno, al Real Decreto Ley 6/2019, que modificó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto de los Trabajadores, dando lugar a su desarrollo reglamentario en los Reales Decretos 901 y 902 de 2020, sobre planes de igualdad y sobre igualdad retributiva.

Esta obra cierra con un tercer bloque que aborda el estudio de los instrumentos de transparencia para alcanzar la igualdad efectiva de género en la retribución en las empresas. La incorrecta valoración de puestos de trabajo como principal causa de discriminación trasluce las dudas acerca de la capacidad de

las leyes para su identificación y garantía de cumplimiento de la igualdad retributiva, lo que ha llevado en estos últimos años a las instituciones comunitarias a identificar los problemas de su inoperatividad (la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor»; la opacidad de los sistemas retributivos, que ocultan los sesgos de género en la clasificación profesional; y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación para hacer valer su derecho) y a formular nuevas estrategias dirigidas a la configuración de distintos mecanismos vinculantes a través de la transparencia para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres[1].

El principio de transparencia retributiva se cumple a través de un conjunto diverso de instrumentos que incluyen los sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional, con criterios neutros desde la perspectiva de género; la valoración de los puestos de trabajo; los registros retributivos; el derecho de acceso a la información retributiva de las personas trabajadoras y de sus representantes, así como las auditorías periódicas. Centrará el análisis el tratamiento jurídico de estos instrumentos desarrollados en la normativa interna legal y reglamentaria a partir de las previsiones de la Recomendación europea de 2014, sin descartar la oportuna reflexión sobre las necesarias adaptaciones para acomodarse a las prescripciones reguladas por la reciente Directiva 2023/970/UE, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (en adelante, Directiva 2023/970/UE).

1. Informe de la Comisión de 2013 sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO SOCIAL ANTIDISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

1. LAS FUENTES LEGISLATIVAS COMUNITARIAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE REMUNERACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La construcción del *corpus* normativo sobre igualdad retributiva por razón de sexo y género en Europa ha constituido un claro impulso de la regulación protectora interna de los Estados miembros, desempeñando una función esencial en el proceso evolutivo para la consecución real del derecho de igualdad de género y no discriminación, que inicialmente se centra en una vertiente más sustantiva, en la que se reconoce, se define y se delimita el alcance de los derechos, para avanzar hacia una fase posterior, con una orientación más aplicativa, que pone el foco de atención en garantizar su cumplimiento efectivo.

El principio de igualdad entre hombres y mujeres se reconoce por primera vez en el Derecho originario exclusivamente en relación con la remuneración del trabajo. El art. 119 del Tratado de Roma, de 1957 (en adelante, TCE), prohíbe categóricamente la discriminación retributiva por razón de sexo. Consagró este principio, aunque con una visión claramente restrictiva, «para un mismo trabajo», y vinculado al derecho de la libre circulación de las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar el dumping social que perjudicaba a aquellos países en los que, en igualdad de condiciones, los salarios de las mujeres resultaban ser superiores a los de otros países, provocando una desventaja económica respecto a los que legitimaban la falta de equiparación de salarios entre géneros[18]. Por tanto, dicha iniciativa, lejos de contemplar su dimensión social, constituía un medio para conseguir el objetivo económico de impedir que la libre competencia fuera alterada por costes laborales diferenciados en función del sexo[19].

Con todo y con ello, a pesar de su origen estrictamente económico y de su concepción limitada al trabajo igual[20], el reconocimiento expreso de este prin-

18. La propuesta surge de uno de los países miembros, Francia, cuya regulación laboral era la única que reconocía el derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres, de modo que, frente al resto de países, sus empresas quedaban en una situación de desventaja competitiva.

19. Así lo expresa la STCE de 8 abril 1976, asunto 43/75, *Defrenne II*: «el artículo 119 está concebido para evitar que, en lo que a la competencia intracomunitaria se refiere, las empresas radicadas en Estados que efectivamente hayan establecido el principio de igualdad de retribución no sufran merma alguna en el ámbito de la competencia en relación con las empresas sitas en Estados que todavía no hayan eliminado la discriminación salarial en detrimento de la mano de obra femenina». *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «Igualdad de género y políticas comunitarias», en *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2000, p. 1.

20. El precepto determina su alcance del principio de igualdad en la remuneración, exigiendo una unidad común de medida tanto en los salarios fijados por unidad de tiempo como por unidad de obra.

cipio constituyó un paso significativo para el aseguramiento de la equiparación retributiva entre trabajadores mujeres y hombres, al elevarla a derecho fundamental, constitutivo y base del ordenamiento jurídico europeo en materia de igualdad de género en todos los ámbitos[21], lo que generó obligaciones por parte de los Estados miembros para garantizar su ejercicio, al imponerse como norma superior a las disposiciones jurídicas nacionales. No obstante, la escasa operatividad del art. 119 TCE dejaba constancia de los lentos progresos en la construcción de los instrumentos para hacer efectivo el principio de igualdad retributiva, de manera que el período de adaptación de los Estados miembros para cumplir dicha obligación se extendió hasta 1964, con claras diferencias entre estos.

No sería hasta años más tarde cuando se reconoció la importancia de lo social y la necesidad del abordaje de su tutela en el marco comunitario, a través de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, que incidió en el deber de llevar a cabo acciones destinadas a garantizar la realización del principio de igualdad en las condiciones de trabajo, incluida la retribución (art. 16)[22]. Aunque se trata de una declaración carente de valor jurídico, supuso un claro avance, al recoger el compromiso de profundizar en la legislación sobre igualdad de género.

Pero es el Derecho derivado el que va cimentando, a partir de estos fundamentos, los elementos nucleares del tratamiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y género y donde su desarrollo normativo ha tenido un mayor auge y consolidación. Tras un largo período de indecisión desde su reconocimiento en el TCE[23], su normativización se produjo por primera vez en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (en adelante, Directiva 75/117/CEE). A pesar de su ámbito restringido, su contribución trasciende más allá de esta materia, al tratarse de la primera disposición comunitaria que reguló el principio de

21. CASAS BAAMONDE, M. E., «Igualdad de retribución por razón de sexo». *Relaciones Laborales* núm. 22/2002, p. 2 (versión digital).

22. Art. 16: *«Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares»*.

23. El impulso final de esta Directiva fue el Programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 21 de enero de 1974, se instó a los Estados miembros a emprender acciones a fin de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, concerniente a las condiciones de trabajo, incluidas las remuneraciones. Sobre la dificultad de la transposición del art. 119 TCE.

igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, marcando el punto de inicio del proceso regulatorio y de tutela en ámbitos más extensos que el estrictamente salarial[24].

La Directiva, además de armonizar las disposiciones nacionales relativas a la materia, amplió el ámbito de aplicación de la igualdad retributiva contenido en el TCE, que la circunscribía al salario y a la igualdad por «igual trabajo», con la incorporación expresa de la fórmula «igual remuneración por trabajo de igual valor» —que importa del Convenio núm. 100 de la OIT, superando su formulación restrictiva—, que contempla los elementos y condiciones de retribución y los trabajos equivalentes. Asimismo, incorpora un elemento central a tener en cuenta para identificar y eliminar la discriminación como la clasificación profesional, cuya conexión con la determinación de las retribuciones exige aplicar debidamente criterios comunes a ambos sexos, lo que supuso avanzar en su correcta tutela, poniendo los pilares para la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Por lo demás, con el objeto de armonizar las disposiciones nacionales, estableció expresamente obligaciones de los Estados miembros con la finalidad de garantizar la efectividad de la aplicación del principio de igualdad retributiva a través de medidas específicas, así como la responsabilidad de los Estados miembros para asegurar la existencia de medios eficaces: el deber de informar a las personas trabajadoras sobre el contenido de la Directiva de cara a su aplicación (art. 7); incorporar medidas para garantizar el derecho a la reclamación judicial y proteger a quien ejerciera estos derechos frente a las represalias (arts. 2 y 5); además de obligar a los Estados miembros a suprimir las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio de igualdad de retribución.

A partir de la publicación de la Directiva, la labor interpretativa del Tribunal Europeo sobre las cuestiones litigiosas planteadas en sede retributiva, fue creando un cuerpo extenso y consolidado de doctrina, de revisión constante en su aplicación, que se ha proyectado al conjunto de condiciones laborales en las que se producen discriminaciones directas e indirectas por motivo de género en el ámbito laboral[25], cuyo máximo exponente fue la sentencia del asunto *Defrenne II*[26]. Este pronunciamiento judicial representa el punto de origen de la evolución del Derecho antidiscriminatorio europeo, introduciendo en el acervo comunitario la definición de «discriminación indirecta», al declarar contrarios al

24. BALLESTER PASTOR, M. A., *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo*, p. 18.

25. Entre las más destacadas, STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto *Dato* (C-237/85) sobre infravaloración por género de los puestos de trabajo; STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto *Danfoss* (C-109/88), sobre la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres; o las posteriores STJCE de 30 de marzo de 2000, asunto *JämO* (C-236/98), en el que se comparaba el trabajo de ingenieros clínicos y el de comadronas. Y STJCE de 26 de junio de 2001, asunto *Brunnhofer* (C-381/99), TJCE 2001\178.

26. STJCE de 8 de abril de 1976, asunto *Defrenne II* (C-43/1975).

Derecho comunitario los criterios o prácticas aparentemente neutros que perjudican de manera desproporcionada a los miembros de un grupo a causa de su pertenencia al mismo y sin justificación objetiva alguna.

Posteriormente, el Tratado de Maastricht, de 1992, reconocerá como valor fundamental de la UE la igualdad entre mujeres y hombres, cuyo efectivo cumplimiento se convierte en uno de sus objetivos (arts. 2 y 3), aunque la trayectoria seguida por el tratamiento normativo del principio de igualdad en la remuneración sufrió un revés debido a las resistencias a que la integración comunitaria en el ámbito social fueran una realidad, impidiendo que las materias sociales quedaran incluidas en el texto del Tratado[27]. De modo que fueron recogidas en el Protocolo XIV sobre Política Social, documento anexo, que incluyó un precepto referido a la igualdad en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, en el que se mantiene el reconocimiento de este derecho (aunque en su versión restringida) y se legitima la adopción de acciones positivas, al permitir el establecimiento de ventajas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar los impedimentos en sus carreras profesionales, medidas que tienen un impacto claro en la retribución de las trabajadoras[28].

La interpretación jurisprudencial del alcance de la Directiva propició la desvinculación del principio de igualdad salarial de su visión economicista para centrarse en su finalidad social, al relacionarse con los derechos humanos y las libertades fundamentales, siguiendo una dirección que la conecta con la obligación de garantizar un trabajo digno[29]; aunque hay que esperar a finales de la citada década para contemplar algunos de los progresos más relevantes en la evolución del Derecho originario europeo en el tratamiento antidiscriminatorio, con la firma del Tratado de Ámsterdam (1997)[30]. Este Tratado supone un paso importante en la defensa y garantía de la igualdad entre mujeres y hombres, al declarar como objetivo prioritario institucional la eliminación de las desigualdades por motivo del sexo, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los países miembros (arts. 2 y 3.2). En particular, el art. 141.3 reconoce expresamente el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor como un elemento esencial del

27. Al no querer participar el Reino Unido en la Conferencia Intergubernamental de 1992 en un Acuerdo sobre la política social, el resto de Estados miembros adoptaron por el que se autorizaba a estos un texto más ambicioso que el capítulo relativo a la política social en la Comunidad, basado en la Carta social adoptada en 1989.
28. Art. 6 del Protocolo.
29. STCE de 10 de febrero de 2000, asunto *Deutsche Telekom AG* (C-50/96), TJCE 2000\24. El Tribunal declara que «la finalidad económica ex art. 119 Tratado CEE, que consiste en la eliminación de las distorsiones en la competencia entre Estados miembros, reviste un carácter secundario respecto al objetivo social contemplado por la misma disposición que constituye la expresión de un derecho humano fundamental».
30. Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997. Entró en vigor el 1 de mayo de 1999.

principio de igualdad de trato en el ámbito laboral, ordenando el establecimiento de medidas para garantizar su aplicación en todas las actividades[31].

Este cambio de rumbo en la manera de concebir la igualdad de género, desde un enfoque «transversal», sitúa a este principio en un renovado contexto normativo en el que se incide en el propósito de alcanzar la igualdad real y efectiva, superando la concepción exclusiva e individualista de la igualdad en el ámbito retributivo y desvistiéndose de su carácter meramente económico para adoptar un cariz más social[32]. Junto a ello, el Tratado de la Unión (en adelante, TUE) extiende formalmente la protección de la igualdad de género en el empleo y la ocupación y refuerza su garantía impulsando su consecución real y efectiva, al habilitar a los Estados miembros para «mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (art. 141.3).

Ciertamente, la importancia del renovado precepto responde a la elevación a la categoría de Derecho originario del nuevo alcance del principio de igualdad retributiva, más allá del examen de dos puestos de trabajo iguales, aunque la inclusión de la referencia al «trabajo de igual valor» adolece de falta de precisión, al no especificar los criterios que determinan el valor del trabajo para proceder a su comparación[33]; razón por la que han sido los Tribunales los que, a partir de la discusión en cada caso concreto, han ido perfilando su concepto, sirviendo de base para su posterior regulación.

En esta etapa, la trayectoria evolutiva de la regulación sobre la igualdad retributiva se completó con la aprobación de otras Directivas posteriores, que afectaban indirectamente a esta materia. Especial significación tuvo la aportación de la Directiva 2002/73/CE[34], que modificó la anterior Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Esta disposición influye de manera relevante en la armonización de los ordenamientos internos de los Estados Miembros, porque además de proclamar expresamente la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en todo

31. También, el tenor de la Carta Social Europea (1996) acogería esta fórmula: Art. 4.3: «4. Derecho a una remuneración equitativa. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: (…) 3-a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor».
32. CABEZA PEREIRO, J., *op. cit.*, p. 85.
33. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *op. cit.*, p. 126.
34. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOUE-L-2002-81758).

el ordenamiento laboral, reformuló la definición de «discriminación indirecta» y precisó el concepto de «retribución», ampliando su contenido, de modo que abarcará cualquier percepción económica vinculada al trabajo, incluyendo las mejoras voluntarias de la Seguridad Social (art. 2)[35].

Igualmente, esta Directiva amplió el marco de actuación facilitando considerablemente la apreciación de la concurrencia de discriminación directa, cuya delimitación alcanzaba a los supuestos en los que una persona pudiera ser tratada de modo menos favorable que otra en situación comparable (art. 2) e incorpora los elementos que propician el cambio de orientación de la política legislativa de la UE en materia de igualdad de género, más centrada en su garantía efectiva, en un contexto en el que se va consolidando el factor sexo como causa de discriminación.

Junto a estas, otras disposiciones han regulado aspectos vinculados a los factores que están en el origen de las desigualdades sociales de género y que abordan situaciones generadoras de brecha retributiva; expresión de un enfoque de la problemática que comprende toda su complejidad y que requiere de reflexiones y tratamientos interdisciplinares: por un lado, la aprobación de dos Directivas en materia de Seguridad Social reconocieron el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social y la prohibición de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, ampliando el alcance material de los supuestos discriminatorios a cualquier práctica desigualitaria en los regímenes de carácter obligatorio o facultativo[36]. Y por otro lado, la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, prohibió expresamente el trato discriminatorio a las personas trabajadoras a tiempo parcial que, como se ha analizado, repercute en el nivel de ingresos, la carrera de cotizaciones y el desarrollo profesional (Cláusula 4.1)[37].

---

35. En la versión consolidada: art. 2.1. aptdo. e): «retribución: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».
36. En particular, las dos Directivas relativas a esta materia, ya derogadas por la Directiva 2006/54 son las siguientes: la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de los regímenes legales de seguridad social, que dispone la prohibición de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, excluyendo las prestaciones de familia y de supervivencia; y la Directiva 86/378, de 24 de julio de 1968, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social (modificada por la Directiva 96/97, de 20 de diciembre, también derogada), que considera como prácticas discriminatorias, las diferencias establecidas por razón de sexo para la admisión en los regímenes con carácter obligatorio o facultativo, el reembolso de las cotizaciones, la concesión de prestaciones, la edad de jubilación y otros.
37. Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14/1998). Anexo, Cláusula 4: «Principio de no discriminación. 1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favo-

ARANZADI
DERECHO
GENERAL

La reproducción de los esquemas sociales tradicionales ha perpetuado la pervivencia de desequilibrios en el mercado de trabajo que inciden directamente en la remuneración, de modo que aún hoy, ya bien entrado el siglo XXI, la desigualdad en las condiciones económicas de mujeres y hombres sigue constituyendo una asignatura pendiente. Este y otros factores evidencian la dificultad del abordaje de una realidad tan compleja como la brecha retributiva de género, que va más allá de las situaciones de discriminación salarial y cuyos efectos desembocan en situaciones de desprotección, pobreza y exclusión social. La presente obra aborda el estudio de esta materia en el contexto de las últimas reformas legislativas (principalmente la desarrollada por la Directiva 2023/970 de 10 de mayo) y el nuevo enfoque de las políticas internacionales e internas dirigidos a garantizar el cumplimiento real y efectivo de la igualdad de género para superar los obstáculos detectados hasta el momento y asumir los principales retos a los que se enfrenta el sistema de relaciones laborales ante la digitalización del trabajo y las transformaciones de la sociedad.

ISBN: 978-84-1078-945-6