

## **EL NUEVO IMPULSO NORMATIVO CONTRA LA BRECHA RETRIBUTIVA ENTRE SEXOS**

MARGARITA MIÑARRO YANINI

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Jaume I -Castellón-  
[myanini@dr.uji.es](mailto:myanini@dr.uji.es)

### **RESUMEN**

La brecha retributiva de género es una realidad presente en todos los países, que ha determinado que se legisle en todos los ámbitos para tratar de eliminarla. En España, la reciente modificación normativa introducida por el RD Ley 6/2019, de 1 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, ha tratado de reforzar la exigencia de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, si bien, aunque supone una mejora respecto de la situación precedente, la nueva regulación presenta importantes carencias y limitaciones. Este trabajo analiza críticamente el estado normativo y judicial previo a la reforma, y las aportaciones y debilidades del RD Ley 6/2019.

**Palabras clave:** Discriminación; género; retribución; reforma normativa.

### **ABSTRACT**

The wage gap by gender is a present reality in all countries, so laws have been passed in all areas to eliminate it. In Spain, the recent regulatory amendment of RD Law 6/2019, has tried to reinforce the requirement of equal pay for work of equal value. Although this standard is an improvement over the previous situation, it has important shortcomings and limitations. This work critically analyzes the normative and judicial status prior to the reform, and the contributions and weaknesses of RD Law 6/2019.

**Keywords:** Discrimination; gender; retribution; legal reform.

## RESUMO

A fenda retributiva de xénero é unha realidade presente en todos os países, que determinou que se legisle en todos os ámbitos para tratar de eliminala. En España, a recente modificación normativa introducida polo RD-lei 6/2019, de 1 marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, tratou de reforzar a esixencia de igualdade retributiva por traballo de igual valor; non obstante, aínda que supón unha mellora respecto de a situación precedente, a nova regulación presenta importantes carencias e limitacións. Este traballo analiza criticamente o estado normativo e xudicial previo á reforma, e as achegas e debilidades do RD-lei 6/2019.

**Palabras chave:** Discriminación; xénero; retribución; reforma normativa.

## SUMARIO

1. **INTRODUCCIÓN: LA PERSISTENTE Y GENERALIZADA BRECHA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.-** 2. **LOS ESTÁNDARES SUPRANACIONALES DE PROTECCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.-** 2.1. **ÁMBITO INTERNACIONAL.-** 2.2. **ÁMBITO COMUNITARIO.-** 3. **EL NUEVO MARCO NORMATIVO ESPAÑOL: DEL RECONOCIMIENTO A LAS GARANTÍAS DEL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.-** 3.1. **SITUACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA.-** 3.1.1. **Marco normativo: escasez, parquedad e inconcrecións de las previsions en materia de igualdade retributiva por razón de sexo.-** 3.1.2. **Evolución judicial previa a la reforma: un lento pero evidente progreso hacia la garantía de igualdade en materia retributiva.-** 3.2. **LA NUEVA REGULACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR EL RD LEY 6/2019.-** 3.2.1. **RD Ley 6/2019: Expectativas versus realizaciónes efectivas.-** 3.2.2. **El intento de delimitación de**

criterios más precisos para evaluar la igual valoración del trabajo.- 3.2.3. La transparencia como condición necesaria para la igualdad retributiva.- 3.2.4. La garantía indirecta ex art.34.8 ET.- 4. **CONCLUSIONES.**- 5. **BIBLIOGRAFÍA.**

## **1. INTRODUCCIÓN: LA PERSISTENTE Y GENERALIZADA BRECHA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Como es archisabido, el trabajo femenino retribuido arrastra una triste historia, de bajos salarios e informalidad, que sigue plenamente vigente en la actualidad. De este modo, las mujeres siguen estando mucho menos integradas en el mercado de trabajo, y cuando lo están, frecuentemente trabajan de manera irregular, en sectores con retribuciones más bajas, con contratos precarios o con jornada parcial a fin de adaptarse a las necesidades familiares, redundando todo ello en la percepción de una remuneración inferior a la de los hombres<sup>1</sup>. Asimismo, el trabajo de cuidados de la familia que recae de forma absolutamente predominante sobre las mujeres, incide de manera decisiva en la situación laboral -y salarial- de las mujeres, e incuestionablemente, la maternidad, supone una "penalización económica" de la que parece que nunca terminan de recuperarse<sup>2</sup>. No obstante, siendo el peso de estos factores incontestable, no son los únicos que inciden en la existencia de esta brecha.

El problema de la discriminación retributiva de las mujeres se identificó tempranamente, pues ya hace un siglo, en 1919, con objeto de superarlo, la OIT formuló en su

---

<sup>1</sup> LÓPEZ BALAGUER, M. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. *La discriminación retributiva por razón de sexo*, Revista de Trabajo y Seguridad Social". CEF, nº 431, 2019, pp. 44 y ss.

<sup>2</sup> En este sentido, en un trabajo relativo a la situación danesa, pero extrapolable a otros países, como refleja el estudio contrastado llevado a cabo, se revelaba que tras tener hijos los hombres no experimentan ningún efecto en situación profesional y salarial, pero las mujeres, dos años después de haber sido madres siguen soportando una reducción salarial del 30% respecto de la remuneración percibida antes de ser madres, y que 10 años más tarde todavía se sitúa en el 20%, [https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/05/15/brech-a-salarial-en-espana-se-amplia-tras-maternidad-ahi-se-queda?utm\\_source=cerpie&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=flash\\_18\\_05\\_2019](https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/05/15/brech-a-salarial-en-espana-se-amplia-tras-maternidad-ahi-se-queda?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=flash_18_05_2019)

Constitución el principio de "igual salario por un trabajo de igual valor" que, como exigencia básica para un trabajo decente que es, ha venido desarrollado en textos posteriores. Igualmente, desde los albores de la Comunidad Europea, ha sido una preocupación para el derecho comunitario, quedando ya incorporado en su Tratado Constitutivo en 1957. Esta actividad normativa supranacional ha alentado a las legislaciones nacionales a actuar contra la brecha retributiva<sup>3</sup>, existiendo en la práctica en la totalidad de los Estados normativa al respecto. No obstante, ésta no parece obedecer lógicamente a medidas normativas, menos aún políticas, puesto que la realidad internacional muestra que no se reduce en los Estados más implicados en la igualdad entre sexos y que han desarrollado una legislación antidiscriminatoria para garantizarla<sup>4</sup>.

Cierto es que el riesgo de incumplimiento es una constante que pesa sobre las normas laborales, más aún en una materia con tan directa incidencia económica. No obstante, también es cierto que la variedad y gran complejidad de los factores que determinan la existencia de la brecha parecen no haber sido debidamente identificados, evaluados y abordados, lo que provoca que no se opere efectivamente sobre todos ellos, determinando la persistencia de la discriminación retributiva incluso en los Estados que cuentan con una robusta y exigente normativa en materia de igualdad. En consecuencia, parece que ha habido un error de diagnóstico, ocasionado por tratar de focalizar circunstancias determinadas, cuando se trata de una problema transversal<sup>5</sup> que, en consecuencia, debe ser tratado desde esa dimensión general<sup>6</sup>. En consecuencia, se

---

<sup>3</sup> Así lo destaca el *Informe mundial sobre salarios 2018-2019. Qué hay detrás de la brecha de género*, OIT, p.8.

<sup>4</sup> Destacando el desconcierto que ello provoca, BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La discriminación retributiva por razón de sexo*, Albacete (Bomarzo), 2018, p. 8.

<sup>5</sup> Como destaca el *Informe mundial sobre salarios 2018-2019. Qué hay detrás de la brecha de género*" OIT, p.9.

<sup>6</sup> En este sentido, BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La discriminación retributiva por razón de sexo*, *op. cit.*, p.18.

habría actuado sobre síntomas particulares, pero no globalmente sobre las causas profundas<sup>7</sup>.

En España, en línea con los países del entorno comunitario, la brecha retributiva es una realidad que no han podido atajar las normas antidiscriminatorias, en general, ni las dirigidas a promover la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, en particular. Con todo, es cierto que la generalidad de las primeras y las limitaciones y carencias de las segundas han dificultado su eficacia real a los efectos igualatorios perseguidos. Es por ello que era oportuno revisar la normativa específica para reforzar el principio en aras a eliminar la persistente brecha retributiva. Tal es el objetivo del RD Ley 6/2019, de 1 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, que fue convalidado el pasado 3 de abril, y que aborda la reforma de algunos preceptos clave relacionados, de forma directa o indirecta, con el trabajo de la mujer y su retribución. Sin embargo, las altas expectativas puestas en esta norma no se confirman a la vista de su regulación, en la que persisten importantes carencias y debilidades, como se expondrá en las siguientes páginas.

## **2. LOS ESTÁNDARES SUPRANACIONALES DE PROTECCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**

### **2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL**

El principio de "igual salario por trabajo de igual valor" fue formulado por vez primera en el preámbulo de la Constitución de la OIT, de 1919, como principio esencial para la justicia social cuya ausencia podía constituir una amenaza contra la paz y armonía universales. En consecuencia, fue precursora del veto de la discriminación salarial indirecta, al no referirse ya al "mismo trabajo" - como sí hizo, incluso años atrás, la Declaración Universal de

---

<sup>7</sup> En similares términos lo apunta LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen: *Juzgando con perspectiva de género: flexibilización de los requisitos de acceso a la prestación de incapacidad temporal tras el disfrute de excedencias por cuidado de hijo o hija*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 433, 2019, p.201.

Derechos Humanos de la ONU en su art.23.2-, sino al trabajo de "igual valor". Posteriormente, la Declaración de Filadelfia, de 1944, que forma parte de aquélla como anexo<sup>8</sup>, incidió en la exigencia básica de igualdad, en un plano más amplio y también particularmente por razón de sexo.

El principio de "igual salario por trabajo de igual valor" ha estado muy presente en la actividad y producción normativa posteriores de la OIT, incluyéndose en textos como la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y también en Convenios fundamentales de la OIT, como el nº100, 1951, sobre igualdad de remuneración o, más indirectamente, el nº 111, 1958, sobre discriminación en el empleo y la ocupación y el nº 156, 1981, sobre responsabilidades familiares.

Por su especificidad, particular atención merece el citado Convenio nº100, que es uno de los ocho Convenios OIT considerados fundamentales<sup>9</sup>. Éste, trata de dar concreción al principio de "igual salario por trabajo de igual valor", al establecer la obligación de garantizar la aplicación de este principio respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, imponiendo la introducción de métodos de evaluación objetiva de los trabajos a fin de determinar su cumplimiento. Asimismo, amplía el alcance de dicho principio al hacer referencia ya no a "salario" sino a "remuneración" que, según define en su art.1,a), integra a aquél al comprender, más ampliamente, "*el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último*". Por su parte, la paralela Recomendación nº90, 1951, sobre igualdad de remuneración entre la mano de

---

<sup>8</sup> Si bien sin alcanzar la naturaleza de Constitución Social Mundial, como destaca MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *Nueva regulación de coyuntura del trabajo portuario: ¿diálogo o conflicto entre la norma OIT (seguridad en el empleo) y la comunitaria (libertad de competencia?)*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434, 2019, p.229.

<sup>9</sup> Un interesante y reciente análisis se incluye en FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio: *La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia*, Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº 434, 2019, pp. 133 y ss.

obra masculina y femenina, estableció algunas indicaciones sobre cómo hacer efectivo el principio, aunque formuladas de manera muy general y con la flexibilidad propia del instrumento en que se integran.

Pese al importante refuerzo que el Convenio nº100 dio al principio de "igual salario por trabajo de igual valor", y a su larga andadura y sólidas bases, la persistencia del problema de la brecha retributiva de género ha subsistido de manera generalizada. Sin duda, ello se debe en buena parte a las limitaciones que presentan los mecanismos de control de la OIT, cuyos efectos, además, se tornan más leves en la práctica, dada la atemperada aplicación que la Organización hace de los mismos<sup>10</sup>.

Ilustrativa de esta situación de incumplimiento generalizado es que todos los Informes sobre salarios elaborados por la OIT hacen referencia a la brecha salarial entre sexos, evidenciando que el problema subsiste y está lejos de resolverse. Así, en el primero de estos Informes, de 2008/2009, relativo a los "Salarios mínimos y negociación colectiva", se incidía en las diferencias salariales que se apreciaban entre mujeres y hombres, representando el salario de aquéllas entre un 70% y un 90% del de éstos, o incluso porcentajes más bajos. El informe 2010/2011, sobre "Política salarial en tiempos de crisis", señalaba que entre los colectivos que perciben salarios más bajos se encuentran "desproporcionadamente" las mujeres, y que además quedan atrapadas en trabajos de bajos salarios. Asimismo, este tema mereció atención en el informe de 2012/2013, dedicado a "salarios y crecimiento equitativo" si bien para destacar la engañosa reducción que había registrado la brecha salarial debido al empeoramiento generalizado de las condiciones salariales producido por la crisis. El siguiente informe 2014/2015, relativo a "salarios y desigualdad de ingresos", incidía en el incumplimiento de las exigencias de igualdad retributiva por la práctica totalidad de los países, y en la importancia de la "parte no explicada" de la diferencia retributiva, que es la más

---

<sup>10</sup> En este sentido, vid. MIÑARRO YANINI, Margarita: *Cien años de política normativa de la OIT: Una vigorosa historia con final incierto*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434, 2019, pp.5 y ss.

determinante y se relaciona con circunstancias que no debieran tener ninguna incidencia en los salarios. En el posterior Informe de 2016/2017, sobre "desigualdades salariales en el lugar de trabajo", se insistía en la insuficiencia del marco normativo establecido por los Estados para poner fin al problema de la discriminación salarial de la mujer, incidiendo en que es más acusada aún en los niveles de ocupación superiores y mejor retribuidos. Mención particular merece el informe 2018/2019, no sólo por ser el último, sino porque, bajo el título "Qué hay detrás de la brecha salarial de género", se dedica específicamente y en exclusiva al problema de la discriminación retributiva de la mujer. Supone así la culminación a esta sucesión de informes sobre salarios, en los que, como se ha visto, si bien la preocupación por la brecha retributiva de género es una constante, no ha sido tratada de forma monotemática. En este último informe, la Organización trae a colación todas las cuestiones que sobre esta materia han sido abordadas en los informes previos, llevando a cabo un examen más detenido de cada una de ellas, relacionándolas entre sí y ordenándolas. De este modo, los temas incluidos no son novedosos, aunque sí lo es el método de exposición y análisis, que facilita la extracción de conclusiones nuevas o no expresadas con anterioridad. Aunque son numerosos los temas tratados, procede incidir en varias claves retomadas de informes anteriores. Así, por una parte, destaca el informe que en países de ingreso alto la brecha es mayor en los niveles salariales superiores, mientras que en los de ingreso bajo o medio, diferencia más amplia se encuentra en los niveles inferiores, en los que las mujeres están sobrerrepresentadas. Asimismo, incide en que es esencial para la solución práctica de la desigualdad retributiva atender a la parte "no explicada" de la diferencia, que supone la infravaloración del trabajo de la mujer en las ocupaciones feminizadas. En este sentido, la persistencia de la brecha revela, en última instancia, un importante problema de base<sup>11</sup>, que es la dificultad de hallar un

---

<sup>11</sup> Que ya puso de manifiesto el Estudio general de la CEACR de 2012, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una

referente válido de comparación entre trabajos. Sí resultan novedosas las indicaciones relativas al “camino a seguir”, aunque no ofrece ninguna “fórmula mágica”, puesto que insiste en que la solución debe ser específica para cada Estado. No obstante, proporciona algunas pautas a fin de hacer un adecuado diagnóstico y adoptar, a resultados del mismo, las medidas más adecuadas. Como no podía ser de otra manera, apunta como exigencia más básica la de hacer acopio de datos sobre distribución de salarios que permitan identificar los mayores focos de desigualdad. Una vez localizados, insta a promover políticas y medidas que pudieran contribuir a su disolución, como pudiera ser aumentar los salarios en sectores más feminizados, promover la corresponsabilidad y servicios de apoyo en los cuidados, o facilitar la flexibilidad de horarios. En cualquier caso, insiste el informe en su parte final en que la eliminación de la brecha retributiva por razón de sexo exige tanto el compromiso político como la transformación social, puesto que debe integrarse necesariamente dentro de una actuación global dirigida a remover los estereotipos de género y promover la igualdad entre sexos.

Con todo, tan desarrollada y estudiada elaboración sobre el principio de igualdad retributiva no ha logrado el objetivo de que deje de ser, con carácter general, una asignatura pendiente entre los Estados miembros. El problema esencial es, según apuntó el Estudio general de la CEACR de 2012 y después el informe sobre salarios 2018/2019, que siendo la igualdad de remuneración por razón de género un principio asumido de forma cuasi universal, fracasa en el plano de aplicación práctica por la falta de comprensión del concepto trabajo de igual valor, que es nuclear en la configuración del derecho. A fin de remover ese obstáculo a la igualdad retributiva, la CEACR propone que, además de integrarse y asimilarse el concepto, se adopte un método de medición y de comparación del valor relativo de los diversos empleos, tomando en consideración capacidades, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Asimismo, otro organismo supranacional, el Consejo de Europa, cuya vinculación sustancial con la OIT es innegable<sup>12</sup>, establece en el art.4.3 de la Carta Social Europea el compromiso de los Estados parte de “reconocer a los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”, evidenciando su clara inspiración en el principio de igual remuneración consagrado por la Organización.

Este principio, aun considerado fundamento del Derecho social Europeo<sup>13</sup>, en absoluto ha sido respetado por los países obligados por la Carta. Muestra de ello es que la totalidad de los Estados que han ratificado el Protocolo de reclamaciones colectivas -que ascienden a 15- han sido demandados por la Association Française des Femmes Diplômées des Universités (reclamaciones colectivas nums.124 a 138) por sus incumplimientos de la Carta Social Europea en materia de igualdad salarial, así como de condiciones de trabajo (acceso a puestos de trabajo de mayor nivel) entre hombres y mujeres. Todas estas reclamaciones han sido admitidas por el Comité Europeo de Derechos Sociales, estando actualmente a la espera de que recaigan sobre ellas decisiones de fondo<sup>14</sup>.

También Naciones Unidas, en su Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979, acoge en su art.11, relativo a la lucha contra la discriminación en el empleo, este principio en la formulación establecida por la OIT, al señalar en su apartado d) como uno de los objetivos a alcanzar por los Estados “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un

---

<sup>12</sup> En este sentido, vid. SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen: *Sinergias entre la OIT y los instrumentos internacionales de protección de los derechos sociales: estado actual y perspectivas*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434, pp.153 y ss.

<sup>13</sup> En este sentido, vid. JIMENA QUESADA, Luis: *Combating the gender pay gap in European Social Law*, en UPV Ciencia, Técnica y Mainstreaming social, nº1, 2017, pp. 5 y ss.

<sup>14</sup> Así lo destaca SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen: *La protección de los derechos sociales a escala europea: de la confrontación “presente” a la ineludible integración “futura”*, Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, nº 137, 2019, p. 130.

trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”.

## 2.2. ÁMBITO COMUNITARIO

En el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres se introdujo en el netamente económico Tratado de Roma, cuyo art.119 exigía a los Estados que garantizara la aplicación “del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. De este modo, la retribución fue la primera materia en que se impuso la igualdad entre sexos en el ámbito de la UE, si bien, en lógica con la dimensión económica de la CEE, más que por una cuestión de equidad social, en aras a evitar la competencia entre Estados, puesto que se partía de que la mujer podía recibir un salario inferior por el mismo trabajo en los Estados más retrógrados y ello perjudicaría a los Estados más progresistas, en los que hombres y mujeres eran retribuidos por igual<sup>15</sup>. La configuración inicial de este principio era, además, muy restrictiva, pues refería la exigencia de igualdad al desarrollo de idéntico trabajo, lo que suponía una clara limitación que, igualmente, debe interpretarse en relación con la estricta dimensión económica de la CEE<sup>16</sup>, y sobre todo, de la rigurosa especificidad que quiso darse al principio<sup>17</sup>. No obstante, sí se inspiró claramente en el Convenio nº100 de la OIT al definir una de las nociones nucleares del principio, la retribución, al señalar que ésta comprende “(...) *el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo*”.

---

<sup>15</sup> Así lo destaca BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Prólogo*, en QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, “Discriminación retributiva”, Madrid (Marcial Pons), 1996, p. 11.

<sup>16</sup> Así lo destaca CABEZA PEREIRO, Jaime: Lan Harremanak, nº25, 2012, p. 84.

<sup>17</sup> En este sentido, QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz: “Discriminación retributiva”, *cit.*, pp. 66-67.

No obstante, el derecho derivado desarrolló este principio adoptando el tenor -y por tanto, con la amplitud- del principio internacional. En este sentido, la Directiva 75/117/CEE, sobre igualdad de retribución, señalaba en su art.1 que *"el principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado (...), implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.*

*En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".*

Estas previsiones quedaron reforzadas por las de la Directiva 76/207, sobre eliminación de la discriminación en el acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, considerada "directiva marco" en materia de igualdad entre sexos en el ámbito laboral. Esta norma exige, con carácter general, la equiparación de condiciones de trabajo, por lo que su efecto en la materia -aunque no haga referencia expresa a ella, por ya existir disposición específica- es evidente, al ser la retribución es una de éstas.

Más de 20 años después de la aparición de la Directiva 75/117, el importante impulso social que supuso el Tratado de Ámsterdam tuvo su reflejo, en este particular aspecto, en la incorporación en el texto del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de este avance en la definición del principio así como de mecanismos de refuerzo. De este modo, el nuevo art.119 incluyó el "principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor" que estableciera la Directiva del 1975, integrándolo así en este texto básico. Con todo, mantuvo las precisiones originarias sobre el significado de la igualdad de retribución en relación a los sistemas de remuneración por unidad de obra o a tiempo, que la refieren a un "mismo trabajo".

El derecho derivado también incorporó la definición de otro concepto muy importante, como es el de discriminación indirecta. Originariamente, ésta se incluyó en el art. 2.2 de la Directiva 97/80/CE, sobre carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, que la definió de forma confusa, clarificando el concepto la Directiva 2002/73/CE, que la definió también en su art.2.2 como *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios"*. Las Directivas referenciadas, junto con la 76/207/CEE, fueron refundidas en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación de principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

De forma simultánea a estas normas imperativas, se han ido sucediendo otros instrumentos con valor político relativos a la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, en general, y en materia de retribución, en particular, que han marcado nuevas directrices en la evolución del principio, reafirmando y reforzando su vigencia, al menos desde el punto de vista teórico.

### **3. EL NUEVO MARCO NORMATIVO ESPAÑOL: DEL RECONOCIMIENTO A LAS GARANTÍAS DEL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**

#### **3.1. SITUACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA**

3.1.1. Marco normativo: escasez, parquedad e inconcreciones de las previsiones en materia de igualdad retributiva por razón de sexo

Sobradamente sabido es que desde una perspectiva general, el art.14 de la Constitución proscribe toda discriminación por múltiples causas, entre las que se encuentra el sexo, y que esta prohibición se proyecta en el ámbito laboral en el art.17 ET, que veta toda diferencia de trato que tenga su origen, entre otras causas, por razón de

sexo y que dé lugar, entre otros resultados, a una diferencia retributiva.

Mucho más relevante para el objeto de este estudio, por su especificidad material, resulta el art.28 ET, que proyecta en el específico ámbito laboral interno y en materia retributiva la exigencia de igualdad derivada de la Constitución y de las normas internacionales expuestas con anterioridad. Este precepto constituye uno de los ejes esenciales de la lucha contra la brecha retributiva de género acometida por el RD Ley 6/2019, pero que antes de esta reforma presentaba evidentes carencias. La inclusión de este precepto en el originario Estatuto de los Trabajadores -1980- no fue pacífica, al ser considerado superfluo por especificar un principio ya establecido con carácter general en la Constitución<sup>18</sup>. No obstante, finalmente fue incluido en la ley, si bien con un contenido muy escuálido, que tuvo una lenta evolución<sup>19</sup>.

En la versión incorporada al RD Legislativo 2/2015, éste disponía que *"el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella"*. Si bien son diversas las debilidades que presenta este artículo y que pueden explicar su falta de eficacia en la eliminación de la brecha salarial, sin duda, la ausencia de una definición de qué debe entenderse por "trabajo de igual valor", que es presupuesto para su aplicación, constituye uno de sus principales problemas aplicativos<sup>20</sup>. Lo evidente de esta carencia ha determinado, como se verá, que la suplencia de

---

<sup>18</sup> Según destaca e ilustra QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz: "Discriminación retributiva", *op. cit.*, p. 174.

<sup>19</sup> Hasta la reforma operada por la Ley 11/1994 se mantuvo la referencia al "mismo trabajo", siendo esta norma la que la amplió a "trabajo de igual valor". Asimismo, la extensión del término retribución a todas las percepciones económicas, con independencia de su naturaleza, no se produjo hasta la Ley 33/2002.

<sup>20</sup> Como destaca BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La discriminación por razón de sexo*, *op. cit.*, p. 55.

esta falta haya constituido uno de los aspectos de atención prioritarios del RD-Ley 6/2019.

Asimismo, con también con incidencia en materia retributiva, los arts.22.3 ET y 23.3 ET, en materia de clasificación profesional y promoción profesional, ordenaba - y el último de éstos sigue haciéndolo, pues no ha sido afectado por la reforma- a la negociación colectiva definir los grupos profesionales y las reglas para la promoción profesional según criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Por lo demás, sorprendentemente, la LO 3/2007, de igualdad entre mujeres y hombres, no incluyó precepto específico sobre esta materia, más allá de la exigencia de la igualdad en las condiciones de trabajo, con alusión directa, entre otras, a la retribución (art.5), y de su afectación por el principio transversal de igualdad que establece a lo largo de su articulado y, en particular, en su art.15. Seguramente, la razón de esta falta de atención particular obedece a que el legislador consideró que el art.28 ET constituía instrumento de garantía suficiente para la igualdad retributiva. No obstante, en cualquier caso, es de destacar que el RD Ley 6/2019, subraya desde su inicio -literalmente, pues abre su Exposición de Motivos con referencia a la LO 3/2007- las importantes carencias prácticas de la esta norma, respecto de la que muestra un posicionamiento crítico al considerar que las medidas promocionales que prevé "*obtuvieron resultados muy discretos, cuando no insignificantes*", que "*no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*" y que "*persisten desigualdades intolerables*", en general, y en materia salarial, en particular<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> No obstante, algunas autoras discrepan de este parecer, al destacar la importancia práctica que tuvo la LO 3/2007 en materia de igualdad retributiva a través de la exigencia del establecimiento de los planes de igualdad, vid. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma: *La discriminación retributiva por razón de sexo, op. cit.*, p. 57.

En suma, el marco normativo previo a la reforma presentaba importantes lagunas y limitaciones prácticas<sup>22</sup>, por lo que debe sin necesidad de gran esfuerzo analítico, debe concluirse que no ofrecía instrumentos suficientes y adecuados para combatir y superar la brecha retributiva entre mujeres y hombres.

### 3.1.2. Evolución judicial anterior a la reforma: un lento pero evidente progreso hacia la garantía de igualdad en materia retributiva

Tan pobre marco normativo nacional específico seguramente es la causa de la deficiente experiencia aplicativa que ha tenido, al dificultar la fijación de criterios interpretativos más innovadores y eficaces en aras a la reducción y eliminación de la persistente brecha salarial de género. No obstante, este laconismo legislativo ha supuesto también que los órganos judiciales hayan debido dar respuesta a situaciones concretas no contempladas adecuadamente en la ley, contando, por tanto, con escasos referentes para explorar en toda su extensión las posibilidades del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Cierto es que esta debilidad de la fuente legislativa nacional podía haber sido colmada recurriendo a los estándares supranacionales, de conformidad con los arts.10.2, 93 y 96 de la Constitución. Sin embargo, durante largos años, los órganos judiciales de lo social no han prestado atención a las fuentes supranacionales, pese a que en ellas hubieran encontrado valiosas claves para colmar las numerosas lagunas del derecho interno. En este sentido, si bien es cierto que las fuentes comunitarias han sido más exploradas, no sucede lo mismo con las importantes reglas contenidas en las normas de la OIT, sin perjuicios de algunas excepciones, como es la referencial STC 145/1991, de 1 de julio, precursora en perfilar qué ha de entenderse por trabajo de igual valor. No obstante, pese a la gran importancia de algunos pronunciamientos "clásicos", como el referido, el mayor

---

<sup>22</sup> Este marco normativo previo a la reforma es calificado de "rudimentario" por BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La discriminación retributiva por razón de sexo*, op. cit., p.53, entre otras.

interés a los efectos de marcar la evolución de la interpretación y aplicación de la ley se halla en la experiencia judicial y jurisprudencial más recientes. Ésta, por una parte, refleja la gran complejidad de los factores que inciden en la perpetuación de la brecha retributiva de género, y por otra, permite constatar la creciente sensibilidad de los tribunales nacionales por esta cuestión, que ha evolucionado hasta la construcción de reglas efectivas para garantizar la efectividad práctica del principio normativo.

En las siguientes páginas se expone una selección de criterios judiciales y jurisprudenciales referentes a tres circunstancias clave que inciden en la brecha retributiva de las trabajadoras, ilustrados con recientes pronunciamientos, que son la maternidad, la infravaloración del trabajo femenino y la precariedad laboral derivada de la aplicación de fórmulas descentralizadoras. En ellos se percibe un claro cambio de sensibilidad y un avance evidente hacia la convicción del deber -imperativo- de "juzgar con perspectiva de género", que implica aplicar una metodología compensatoria para alcanzar la igualdad real en los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos por razón de género (STSJ de Canarias -Las Palmas- de 7 de marzo de 2017, nºrec.1207/2016)<sup>23</sup>. Tal técnica es transversal, aplicándose siempre que pueda verse afectado el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por lo que también ha de tener proyección en materia retributiva a fin de disolver la brecha entre mujeres y hombres.

a) Experiencias judiciales recientes de discriminación retributiva por razón de género asociada a la condición de maternidad (y paternidad)

Ilustrativa respecto de la complejidad de los factores que pueden determinar la diferencia retributiva así como de la nueva sensibilidad de los órganos judiciales al respecto es la

---

<sup>23</sup> Sobre el significado, alcance y proyecciones del juicio con perspectiva de género puede verse el número monográfico de la Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº433, con colaboraciones de MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen; LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen; MIÑARRO YANINI, Margarita y POYATOS MATAS, Gloria.

STS de 24 de enero de 2017 (nº43/2017), que ilustra bien la conexión existente entre maternidad y brecha retributiva. En el caso que resuelve, una médica interna residente (MIR), en una situación laboral de adaptación del puesto de trabajo, fue privada del complemento retributivo propio de la realización de guardias médicas en el período final de su embarazo y también a su reincorporación tras el descanso por maternidad, por riesgo en el embarazo y en la lactancia, respectivamente. La razón alegada, que consideraron perfectamente lógica tanto el juez de instancia como la sala de suplicación, era que si no prestaba el servicio asociado al complemento éste decaía. Con todo, si bien este proceder puede parecer aceptable desde la óptica del enjuiciamiento tradicional, cambia cuando se examina desde la perspectiva de género. Esta es la dimensión desde la que lo valoró el Tribunal Supremo, razón por la que estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina.

A fin de buscar respuesta al problema planteado, la sala de casación acudió a las fuentes comunitarias, sin hallar respuesta adecuada a la tutela efectiva que entendía debía aplicarse -quizás una mirada más profunda al marco OIT hubiera sido más revelador a estos efectos-. Por ello, en aras de la eficacia práctica del principio, el Tribunal Supremo primó la efectividad de la tutela, derivando la protección de la aplicación del principio de respeto de los derechos retributivos de las trabajadoras, sin que la adaptación del puesto durante la suspensión del contrato perjudique la garantía de intangibilidad de la retribución.

Es de destacar, igualmente, que el Tribunal Supremo introdujo la garantía de tutela adicional, hasta ese momento muy poco aplicada, de la indemnización reparadora y disuasoria, adicional a la condena por la diferencia retributiva. Como reconoce la Sala, al apreciarse la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, se debía "disponer sobre la reparación de las consecuencias de tal vulneración", de conformidad con el art. 183 LRJS. Así, la trabajadora solicitaba una indemnización de 1.339,03 € por daños materiales -remuneración dejada de percibir, calculada según el promedio mensual que había venido percibiendo

con anterioridad por el concepto de atención continuada - y de 6.251 € por daños morales -cuantía mínima de la multa fijada en el art. 40.1 c) LISOS-, que le es reconocida.

La valoración del daño material es sencilla, al ser cuantificable de modo objetivo, pero no así la del daño moral. Al respecto, el Tribunal considera que la vulneración del derecho fundamental comporta necesariamente indemnización, al afirmar que deben repararse "(...) *los perjuicios de índole inmaterial que se derivan del propio ataque al derecho fundamental ahora tutelado, perjuicios no estereotipados y para cuya cuantificación cabe acudir a parámetros prestados del régimen jurídico de otras instituciones que presenten notas configuradoras transpolables al caso. Como hemos señalado en esas ocasiones anteriores, sin que con la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS, estemos haciendo una aplicación sistemática y directa de la misma, debemos ceñirnos a la razonabilidad que algunas de esas cifras ofrecen para la solución del caso (...)*". Es de destacar lo importante que resulta que esta tutela adicional se aplique y consolide en el ámbito de la protección frente a la discriminación retributiva, al ser un mecanismo potencialmente eficaz para combatir la brecha de género<sup>24</sup>.

Procede igualmente hacer referencia, por primar la efectividad de la tutela por encima de toda pauta interpretativa formalista, e incluso tradicional, a la SAN de 18 de diciembre de 2018 (nº 198/2018). Aunque esta sentencia tiene como precedente más importante la citada doctrina jurisprudencial, lo más llamativo es que la protección retributiva no se dirige ahora a la mujer, sino a los hombres que asumen análogas responsabilidades en el trabajo de cuidar, concretamente a quienes se acogen a un permiso parental. El supuesto controvertido tiene como eje central la normativa interna de una entidad financiera que al

---

<sup>24</sup> Cuestión distinta es que las cuantías de estas indemnizaciones sean tan escasas que en ocasiones no tengan efecto disuasorio, lo que es frecuente en el ámbito social, vid. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras*, Albacete (Bomarzo), 2019, pp. 55 y ss.

regular la retribución variable equipara el descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, mientras que en virtud de acuerdo conciliatorio alcanzado en 2016, aplica solución distinta a las situaciones de descanso por maternidad, lactancia acumulada, riesgo durante el embarazo, lactancia e incapacidad temporal derivada de maternidad. Así, mientras que en estos casos tiene en cuenta objetivos y condiciones de devengo, no así respecto de la paternidad, salvo que en el mismo trimestre el trabajador o trabajadora tenga adicionalmente una baja por incapacidad temporal que, sumada a la paternidad, supere los 45 días de duración.

La Audiencia Nacional estima la demanda de conflicto colectivo, extendiendo el derecho a estas retribuciones variables a los permisos de paternidad. Considera al respecto que *"la lucha contra la discriminación por razón de sexo no se agota en la protección de la maternidad propiamente dicha, sino que debe alcanzar también a aquellas figuras que sirven a la corresponsabilidad y reparto de cargas familiares, sin las que no es posible hablar de una igualdad de derechos entre hombres y mujeres"*. Así, tras un detenido repaso de la normativa comunitaria, no considera aplicable la distinción constitucional establecida por la célebre -y polémica- STC 111/2018, de 17 de octubre<sup>25</sup>, que estimó válida en el plano constitucional la diferencia de duración de unos permisos y otros, y que está en la base de la reforma legislativa de esta figura introducida por el RD Ley 6/2019. El órgano judicial considera, en tal sentido, que el criterio constitucional *"no es extrapolable a una diferencia retributiva, pues semejante diferenciación carecería de fundamento en circunstancia biológica alguna"*. Igualmente, descarta la aplicación de la doctrina de la STJUE 4 de octubre de 2018 (Asunto Botosani, C12/17), que insiste en la legitimidad de los tratamientos diferentes basados en la salud que, en consecuencia, es también inaplicable a la retribución.

---

<sup>25</sup> Sobre la misma, vid. GARCÍA CAMPA, S. *Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, de 17 de octubre*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº433, 2019, pp. 153 y ss.

b) Experiencias de infravaloración retributiva del trabajo de la mujer por razón de sexo

La infravaloración del trabajo de la mujer es otra de las causas identificadas que motivan la persistente brecha retributiva entre hombres y mujeres y sobre la que han tenido ocasión de pronunciarse los órganos judiciales. De relieve, a estos efectos, es la STSJ de Andalucía (Málaga) de 14 de febrero de 2019 (nº246/2018), que se pronuncia sobre el supuesto de una trabajadora de una entidad financiera que desarrolla labores de gestoría, divididas en 4 jefaturas, tres ocupadas por hombres, la otra por la trabajadora, que percibe una retribución inferior que sus compañeros.

Así, pese a que la trabajadora realiza no sólo un trabajo con igual valoración, sino el mismo aunque en otra jefatura, ella carece del complemento hasta el 100% de Incapacidad Temporal del que disfrutaban sus compañeros. Además, tampoco le abonan incentivos, cuyo percibo no está establecido con criterios objetivos, sino que se conceden por decisión discrecional del gerente, y que además, se consolidan posteriormente. Frente a ese trato dispar, la trabajadora presenta demanda que es estimada por el Juzgado de lo Social, que condena a la empresa a pagarle el mismo salario que a los trabajadores de las restantes jefaturas -lo que supone una diferencia de más de 15.000 euros, debiendo percibir a partir de la sentencia un salario anual de 48.950,16 euros, en lugar de los 33.672 euros que cobraba hasta el momento-, así como a abonar una indemnización por daños económicos y morales de 35.000 euros, en aplicación del art.183 LRJS. Recurrida esta sentencia por la empresa, la Sala de Suplicación desestima el recurso, confirmando el pronunciamiento de la instancia.

En consecuencia, es de destacar, del pronunciamiento judicial que, pese a que en la condena monetaria parece que el Juez y la Sala no tienen absolutamente clara la cuantía que corresponde a las cantidades dejadas de percibir y a la indemnización por daños morales, lo importante es que son conscientes de la necesidad de aplicar el art. 183 LRJS, a fin de contemplar todos los daños generados por la discriminación retributiva y activar la

función disuasoria. Respecto del supuesto examinado, ha de llamarse la atención sobre el modo en que la opacidad de los criterios retributivos favorece la brecha retributiva, permitiendo que en su aplicación estén presentes todos los estereotipos de género. De ahí la importancia de la transparencia retributiva como premisa fundamental en la lucha contra la brecha.

Por lo demás, la aplicación automática e inerte de patrones sexistas en la fijación de salarios también es una realidad todavía muy presente y que tiene una incidencia directa en la brecha. Ejemplo de ello es la frecuente valoración del esfuerzo físico en los trabajos y sectores más masculinizados como condición determinante de una mayor retribución, pese a que, en la actualidad, en la inmensa mayoría de los trabajos esta carga de pesos está mecanizada<sup>26</sup>.

c) La externalización de servicios y discriminaciones retributivas por razón de sexo: el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor en el mismo lugar. Otro de los temas claves en los que quiere incidirse es en el efecto de externalización de la actividad productiva, que constituye una de las fuentes más alarmantes de precariedad laboral, pues con ella se busca mejorar la ventaja competitiva de las empresas con la reducción de los costes laborales, entre ellos, los salarios. Este problema tiene una importantísima dimensión de género, pues ha afectado de manera particular algunos sectores fuertemente feminizados.

Si bien son diversos los colectivos de mujeres que padecen los problemas derivados de esta fórmula organizativa, entre los casos que han adquirido mayor eco social se encuentran las "camareras de piso". La complejidad de las causas de la brecha retributiva que se viene reiterando en este trabajo se confirma también en este caso, por cuanto las diferencias

---

<sup>26</sup> En esta línea incide la reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Almería sobre envasadoras, "Las envasadoras cobrarán igual que los mozos de almacén", El País, 17 de diciembre de 2018, [https://elpais.com/economia/2018/12/16/actualidad/1544987359\\_982812.html](https://elpais.com/economia/2018/12/16/actualidad/1544987359_982812.html)

retributivas pueden derivar de una norma convencional propia.

A pesar de las dificultades para combatir estas prácticas discriminatorias, la acción sindical se está desplegando con gran intensidad, incluso en el ámbito judicial. De este modo, recientes decisiones judiciales evidencian la mayor sensibilidad de los tribunales hacia este problema, de manera que, sigan o no un enjuiciamiento con enfoque de género de forma expresa, reflejan un espíritu innovador en orden a garantizar la vigencia efectiva del principio normativo de igual remuneración por trabajo de igual valor. Aunque se echa en falta una mayor y más sólida fundamentación jurídica en fuentes internacionales, el resultado final es innovador y garantista, impulsando claros avances en la tutela efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, más aún si se trabaja en el mismo lugar, aun para diferentes empleadores.

En esta línea cabe destacar la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 23 de enero de 2017 -firme por ATS de 8 de enero de 2019, (nºrec. 1912/2018)- que declara la nulidad de los acuerdos de empresa por violar la prohibición de discriminación retributiva de camareras de piso-

Asimismo, en la misma dirección, es relevante e ilustrativa la STSJ Andalucía (Málaga) de 19 de abril de 2017 (nºrec. 387/17) -firme por ATS de 22 de febrero de 2018 (nºrec. 2187/2017)- que, partiendo de la consideración de la actividad de limpieza de habitaciones en la hostelería como unidad productiva autónoma a efectos de subcontratación, y descartando que exista cesión ilegal, condena a la empresa principal al pago de la retribución prevista en el convenio sectorial y, no de la fijada en el de empresa.

### 3.2. LA NUEVA REGULACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR EL RD LEY 6/2019

#### 3.2.1. RD Ley 6/2019: Expectativas versus realizaciones efectivas

En una realidad de persistencia de tratos discriminatorios entre mujeres y hombres, pero con un contexto social cada vez más consciente de su inadmisibilidad, en general, y en

el trabajo, en particular<sup>27</sup>, y con el impulso judicial dado al objetivo de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, era evidente la necesidad de reforzar los contenidos de la hasta el momento muy incompleta norma laboral, a fin de avanzar en la consecución de tal fin. Diversos factores adicionales determinaron, además, que las expectativas ante la nueva regulación fueran eran elevadas.

Así, las proposiciones que contemplaban instrumentos para promover la igualdad, en general, y eliminar la brecha retributiva, en particular<sup>28</sup>, mostraban una clara inquietud política por abordar este problema. Además, contando en España como un Gobierno que se autocalifica feminista, resultaba claro que la adopción de medidas de refuerzo en pro de la igualdad entre mujeres y hombres no iba a demorarse.

No obstante, las altas expectativas que se generaron han quedado frustrada tras la aprobación de la norma reformista contenida en el RD Ley 6/2019. Así, al margen de la controversia que, con gran eco mediático, se suscitó acerca del momento de aparición de la norma y la oportunidad o no de utilizar una norma de urgencia para regular tales contenidos<sup>29</sup>, lo cierto es que no cubre muchas de las lagunas preexistentes, algunas de sus previsiones presentan claras limitaciones y, desde el punto de vista técnico, sus evidentes carencias parecen fruto de cierta precipitación o

---

<sup>27</sup> Expresión de esta conciencia social -no sólo femenina- fue la convocatoria del primer paro mundial de mujeres, que se produjo el 8 de marzo de 2018, y que ha tenido continuación al año siguiente, <http://www.ugt.es/8-de-marzo>.

<sup>28</sup> Proposición de ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOCG, Congreso de los Diputados, 10 de noviembre de 2017) y Proposición de ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres, presentada por el Grupo Parlamentario Popular (BOCG, Congreso de los Diputados, 19 de octubre de 2018).

<sup>29</sup> Que llevó a algunos partidos políticos a cuestionar su constitucionalidad "Ciudadanos y el PP cuestionan el decretazo de los permisos de paternidad por vicio de inconstitucionalidad", *El Mundo*, 13 de marzo de 2019, <https://www.elmundo.es/espana/2019/03/13/5c88e9ac21efa065628b46c1.html>

improvisación<sup>30</sup>, por lo que, en definitiva, es muy mejorable<sup>31</sup>.

Particularmente, por lo que respecta a las medidas para eliminar la brecha retributiva, como se expondrá en las siguientes páginas, pocas son las modificaciones incorporadas. El carácter mínimo de la intervención resulta aún más evidente a tenor de la gravedad del problema y de la paupérrima situación normativa de partida, y máxime considerando que dos de las proposiciones de ley presentadas antes de su elaboración<sup>32</sup> versaban sobre esta concreta materia y alguna de ellas incluía oportunas posibles mejoras.

### 3.2.2. El intento de delimitación de criterios más precisos para evaluar la igual valoración del trabajo

El RD-Ley 6/2019 incluye varias modificaciones dirigidas de forma directa a combatir la brecha retributiva ente mujeres y hombres. La primera de ellas, reflejada en el art.9.3 ET , dispone que *"en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor"*. Siendo ésta una previsión obvia, consecuencia obligada del principio de garantía de indemnidad retributiva derivada de la protección del derecho a la igualdad<sup>33</sup>, tiene problemas en su formulación. Así, por una parte, es incomprensible que si la norma utiliza de forma recurrente el concepto neutro "persona trabajadora", en este concreto precepto que, aunque no lo diga expresamente, trata de compensar el menor salario percibido por las trabajadoras, utilice precisamente el término "trabajadores", pues resulta sumamente inoportuno. Por otra, también es poco

---

<sup>30</sup> Así lo destaca MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *¿"Espíritu social", "técnica maquiavélica"?: "el derecho" que queda de las "leyes de viernes social" al desvanecerse su "humo político", op. cit., p.14.*

<sup>31</sup> Según destaca BALLESTER PASTOR, María Amparo: *El RD Ley 6/2019 para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, Femeris, vol. 4, nº2, 2019, p.15.

<sup>32</sup> Propuestas citadas en nota 28.

<sup>33</sup> Así lo destaca MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *¿"Espíritu social"..., , op. cit., p. 11.*

comprensible que se refiera a "discriminación salarial" en lugar de utilizar la más amplia expresión, y más adecuada en este caso, de "discriminación retributiva", más aún cuando seguidamente señala que quien la padezca tendrá derecho a recibir "la retribución" correspondiente al trabajo igual o de igual valor. Por otra parte, aunque late en el precepto que la garantiza se refiere al percibo de la retribución superior, se ha apuntado que, al no especificarlo, existe el riesgo de equiparaciones a la baja<sup>34</sup>. En la órbita de establecer reglas más claras de valoración del trabajo desarrollado se sitúa la reforma del art.22.3 ET, que especifica que los criterios y sistemas a los que habrá de ajustarse la definición de los grupos para garantizar la ausencia de discriminaciones entre mujeres y hombres estarán "(...) *basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones (...)*", remitiendo, en cualquier caso, a la obligación de pagar la misma retribución por un trabajo de igual valor ex art.28.1 ET. Siendo positiva la definición de estos criterios por la norma, se plantea el problema de su grado de dificultad intrínseca. A ello hay que añadir que no se entiende que no se hayan incorporado criterios de definición también en el art.23.2 ET relación con los sistemas de promoción profesional, pues serían igualmente oportunos.

Asimismo, el RD Ley 6/2019 ha acometido una importante modificación del art.28 ET, que hasta el momento, pese a las diversas revisiones de la que había sido objeto, presentaba grandes lagunas, como antes se apuntaba. Así, tras su reciente reforma, el art.28 ha experimentado una considerable ampliación, tanto en la forma como en el fondo. Cuestión diferente, claro, es la de si los contenidos incorporados son los suficientes y los oportunos.

La formulación del principio de igualdad retributiva por razón de sexo ya presente en la versión previa a la reforma, se conserva en el primer párrafo del apdo.1, que dispone que "*el empresario está obligado a pagar por la prestación*

---

<sup>34</sup> Así lo apunta BALLESTER PASTOR, María Amparo: *El RD Ley 6/2019...*, op. cit., p. 24

*de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.*

No obstante, el RD Ley 6/2019 ha añadido un segundo párrafo a este art.28.1 en el que dispone que *“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”.* De este modo, se introduce la definición de qué debe entenderse “trabajo de igual valor”, cuyo significado es clave para la aplicación del precepto. Con ello, la reforma viene a colmar una de las carencias más relevantes que, sin duda, dificultaba la aplicación del principio de igualdad retributiva, pues no puede aplicarse lo que se desconoce qué es. En consecuencia, se trata de una modificación que ha de valorarse como oportuna y positiva. En cualquier caso, también es cierto que la definición ofrecida es de sentido común, por lo que, más allá de su valor normativo, su aportación sustantiva realmente no es muy relevante. Además, aunque los criterios establecidos por el precepto para determinar la equiparación -funciones, tareas, condiciones educativas, profesionales y de formación, factores relativos a su desempeño y condiciones laborales- pretenden ser referentes para la “evaluación objetiva del empleo” a la que hace referencia el art.3.1 del Convenio nº100 OIT, tampoco son concluyentes puesto que aún dejan un buen margen de valoración subjetiva, si bien seguramente es inevitable. Por ello, se considera que su inclusión, con ser oportuna, no provocará grandes efectos frente a la brecha salarial.

### 3.2.3. La transparencia como condición necesaria para la igualdad retributiva

En el breve examen de experiencias judiciales realizado se incidía en la importancia de la transparencia sobre los

criterios retributivos para avanzar en una igualdad real por razón de sexo. Aunque ésta no es condición suficiente, sí es imprescindible para alcanzar tal fin. De este modo, la transparencia no es solo un presupuesto para la igualdad retributiva, sino un auténtico principio jurídico general del Derecho del Trabajo actual, como ya claramente lo es en el ámbito de las políticas de empleo y del mercado de trabajo. Como tal lo considera la cúspide judicial de lo social -STS, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2019, rec.nº 200/2017, en relación a las nóminas-, así como el Derecho de la UE - en la nueva Directiva sobre transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo-. Una útil concreción de ese principio es la obligación de registrar adecuadamente las condiciones de trabajo, aunque genere problemas y resistencias, como revela la polémica generada en relación al registro horario ex art. 34.9 ET.

En este contexto de incrementar la transparencia y el control social, y en línea con la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia, el nuevo apartado 2 del art.28 ET establece que *"el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor"*. El acceso al mismo por parte de quienes trabajen en la empresa se canaliza a través de la representación legal, que a tal efecto amplía sus competencias en materia de información y vigilancia y control, según disponen los modificados arts.64.3 y 64.73º ET. Asimismo, este registro facilita otro aspecto de la reforma, como es la inclusión de las retribuciones entre las materias sobre las que ha de recaer el diagnóstico negociado previo a la elaboración de los planes de igualdad, a tenor del nuevo art.46.2 LO 3/2007.

El registro de retribuciones, aplicable a todas las empresas con independencia del número de trabajadores que tenga

en plantilla<sup>35</sup>, viene a corregir el problema de falta de transparencia salarial por géneros de la que ha adolecido nuestro sistema, estableciendo una obligación informativa que es básica e imprescindible para poder determinar si, efectivamente, existe brecha retributiva. En suma, se trata de una exigencia muy oportuna que introduce la obligación de transparencia, que es un requisito básico para sacar a la luz las diferencias retributivas entre sexos.

Con todo, podría haberse facilitado en mayor medida si el acceso al registro por quienes trabajan en la empresa fuera directo, y no canalizado a través de la representación de los trabajadores, pues ello redundaría en mayor transparencia. En cualquier caso, aunque la norma no lo indique, pese a que debería haberlo hecho, se entiende que el cauce directo de información será el que haya de utilizarse en empresas sin representación legal para hacer efectivo el derecho de acceso de los trabajadores a la información sobre remuneraciones, puesto que éste no puede quedar condicionado por la ausencia de representantes. Asimismo, y esto es más grave, la norma debería haber establecido las consecuencias de la falta de cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas en los términos exigidos, puesto que la ausencia de castigo ante la inobservancia previsiblemente determinara la completa ineficacia de la medida.

Asimismo, esta medida presenta ciertos problemas que podrían ensombrecerla, como la complejidad que puede suponer configurar tales registros, con las exigidas desagregaciones y, fundamentalmente, establecer la relación de puestos iguales o de igual valor, con la previa elaboración de las oportunas correspondencias. Ello, al margen de las resistencias que esta medida de control puede suscitar entre las empresas, e incluso, el posible

---

<sup>35</sup> Aunque, de forma claramente errónea, la prensa difundió que el registro de salarios sólo es aplicable a empresas de 50 o más trabajadores, confundiéndola con la medida del apartado 3, por todas "Las empresas de más de 50 trabajadores deberán publicar sus tablas salariales diferenciadas por sexos", Europapress, 1 de marzo de 2019, <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-empresas-mas-50-empleados-deberan-publicar-tablas-salariales-diferenciadas-sexo-20190301155203>

riesgo de que se incrementen los pagos de cantidades no declaradas para sortear el control.

Conexamente, el también nuevo apartado 3, señala que *"cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los de otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras"*. Esta medida pretende vetar la existencia de discriminaciones salariales por razón de género -tomando un tono neutro respecto del sexo, evitando hacer referencia a las mujeres pese a que son las que habitualmente están peor retribuidas<sup>36</sup>-, al exigir que, si se detectase la existencia de diferencias retributivas -partiendo de las cifras sobre salarios registradas ex apartado 2, aunque el precepto no lo indica-, la empresa justifique que éstas no son debidas a factores relacionados con el sexo de las personas. Con todo, al descender a la configuración precisa de esta exigencia se aprecia que presenta indudables limitaciones que obstarán su eficacia. Así, por una parte, esta medida únicamente obliga a empresas de 50 o más trabajadores, lo que implica que no se aplicará al 98% de las empresas, pues sólo un 2% de las empresa en España tiene plantillas que alcanzan

---

<sup>36</sup> Aunque pueden existir casos de discriminación salarial a hombres, no son desde luego frecuentes y, en muchos casos, salen a la luz pública con fines "estratégicos". Es el caso de la diferencia salarial en perjuicio de algunos trabajadores ingenieros de software nivel 4, que aireó Google en fechas recientes, que ha dado lugar a grandes compensaciones a los afectados -"desproporcionadas" según fuentes internas, por lo que esas sí, podrían haber supuesto una clara discriminación retributiva para las mujeres-, y con la que se hay sospechas de que haya querido acallar una demanda colectiva por discriminación salarial a las mujeres, abiertas críticas sobre el tratamiento dado a reclamaciones por acoso sexual de sus directivos y unas cuentas que parece no eran muy claras, "Google descubre que pagaba menos a parte de los hombres que a las mujeres por el mismo trabajo", La Vanguardia, 5 de marzo de 2019, <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20190305/46850937967/google-pagaba-menos-hombres-mujeres-dia-de-la-mujer-trabajadora-8-marzo-8m-huelga-feminismo.html>

o superan los 50 trabajadores<sup>37</sup>. Además, la apreciación se basa en un cálculo que, por su globalidad, fácilmente puede opacar diferencias retributivas discriminatorias. A ello hay que añadir que se exige que en ese montante total revele una diferencia de al menos el 25%, es decir, de una cuarta parte o más del promedio de retribuciones, lo que supone, *contrario sensu*, permitir diferencias siempre que no alcancen ese muy elevado porcentaje, que además ha sido elegido por el Gobierno-Legislador como referente de esta medida por razones que se desconocen. Pues bien, una vez cumplidas todas las condiciones previstas en el precepto e identificada esa abultada diferencia, la empresa debe justificar en el Registro que ésta responde a motivos ajenos al sexo de la persona. En suma, se trata de una exigencia marginal en cuanto a afectación, que no podrá identificar discriminaciones concretas, que permite disparidades globales por debajo de una cuarta parte del promedio salarial y que, cuando éstas se superan, sólo impone a la empresa justificar las razones no relacionadas con el sexo que motivan tales diferencias. En consecuencia, se considera que esta exigencia tiene un efecto más estético que práctico, ámbito este último en el que, ya desde su concepción, presenta limitaciones evidentes.

#### 3.2.4. La garantía indirecta ex art.34.8 ET

El nuevo RD-Ley 6/2019 también ha incidido sobre otra medida que, aun de forma aparentemente más indirecta, guarda relación con la eliminación de la brecha. En este sentido, resulta pacíficamente aceptado que el trabajo a tiempo parcial es muy mayoritario en las mujeres, al representar éstas el 78% del total de estos contratos con jornada reducida<sup>38</sup>. También lo es que el empleo en esta modalidad viene determinado en muchos casos por la

---

<sup>37</sup> Porcentajes extraídos a partir de los datos sobre empresas inscritas a fecha enero 2019, proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2019.pdf>

<sup>38</sup> Cálculo porcentual elaborado a partir de los últimos datos proporcionados por el INE (correspondientes a 2017) <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

necesidad de atender obligaciones familiares, e incluso el ordenamiento jurídico parece haber alentado esta opción. En suma, la conciliación se hace posible, en infinidad de ocasiones, a través del trabajo a tiempo parcial de la mujer<sup>39</sup> y, en consecuencia, de la merma retributiva que ésta implica.

Precepto clave en este sentido es el art.34.8 ET, que en su versión anterior a la última reforma, reconocía a los trabajadores el "*derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada*" para hacer efectivo el "*derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*", pero a tenor de lo que previera "*la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario*". Conexamente, al segundo párrafo del precepto definía los medios a través de los que se llevaría a efecto tal adaptación, refiriéndose a "*la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos*" que permitieran compatibilizar la conciliación con la mejora de la productividad. De este modo, el precepto establecía un derecho -que propiamente no lo era, puesto que dependía de lo que estableciera la negociación colectiva o el acuerdo con la empresa- de adaptación, para hacer efectivo otro derecho del que era complementario, el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que debía llevarse a efecto mediante ajustes en el tiempo de trabajo. Los cauces a través de los que debía promoverse, aun apuntados de manera muy general, afectaban todos ellos al tiempo de trabajo.

Pues bien, el RD-Ley 6/2019 da nueva regulación a esta medida, ampliando muy considerablemente su tenor literal aunque no tanto, como se verá, su alcance protector. En este sentido, dispone que "*las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su*

---

<sup>39</sup> Así lo destaca MORÁN ROA, Sonia: *La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 431, 2019, p.197.

*derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa”.*

De este modo, de forma más realista, el nuevo precepto no reconoce el “derecho a adaptar”, sino el “derecho a solicitar” la adaptación, puesto que tal solicitud está condicionado, en los términos que el precepto establece.

Es de destacar, asimismo, que ya no se refiere a la conciliación de la vida “personal, familiar y laboral”, sino sólo de la “vida familiar y laboral”, por lo que reduce su ámbito aplicativo a personas con responsabilidades familiares, entre las que seguirán siendo mayoritarias las trabajadoras. Asimismo, en su segundo párrafo, introduce otra restricción, ahora en las circunstancias familiares que dan lugar a la adaptación, pues a diferencia de la versión precedente, limita el período en el que ésta puede solicitarse cuando tiene por objeto el cuidado de la prole, al señalar que en tal caso *“las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”.*

Por otra, si bien mantiene la posibilidad de que la adaptación afecte a la duración de la jornada -por tanto, no impedirá que por causa de la conciliación sigan proliferando los contratos a tiempo parcial-, introduce entre los cauces para llevarla a efecto la posibilidad de establecer cambios *“en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”.* En consecuencia, aun no abandonándose los cauces tradicionales de adaptación, el precepto parece querer consolidar otras alternativas que no impliquen la reducción del tiempo de trabajo y, en consecuencia, que no redunden en una merma salarial de las personas -generalmente mujeres- que han de conciliar vida laboral y familiar, lo que resulta positivo<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Sobre los beneficios de la adaptación del tiempo de trabajo en lugar de la reducción, vid. MORAN ROA, Sonia: La conciliación de la vida laboral..., *op. cit.*, p. 202.

También novedosa es la introducción de un procedimiento para la solicitud y ejercicio de la adaptación, que no existía en la versión precedente, puesto que se remitía exclusivamente a lo que estableciera el convenio colectivo o acuerdo de empresa. Tras la reforma, el precepto sigue apostando por la negociación colectiva como cauce para hacer efectivo el derecho, si bien, para garantizar su ejercicio aun en defecto de previsión convencional, establece que, en ausencia de regulación convencional, *"la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión"*. El procedimiento legal garantiza la posibilidad de cursar la solicitud, lo que resulta positivo al no depender de previsiones convencionales, si bien, además de establecer un período de negociación excesivamente amplio<sup>41</sup>, no garantiza una respuesta positiva a ésta, ni tan siquiera el ofrecimiento de alternativas que faciliten la conciliación. Así, puede terminar con el rechazo de la solicitud, siempre que esté justificado por razones objetivas, que podrán ser, simplemente, que ésta no se acomode a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En suma, las garantías efectivas de la posibilidad de hacer uso del derecho a la adaptación de jornada son sumamente débiles.

También forma parte de esta nueva regulación legal del ejercicio del derecho de adaptación la nueva indicación sobre su posible reversión que se contiene en el párrafo cuarto, según la cual *"la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun*

---

<sup>41</sup> Así lo destaca BALLESTER PASTOR, María Amparo: El RD Ley 6/2019..., *op. cit.*, p.35.

*cuando no hubiese transcurrido el período previsto*". Si bien la primera opción que plantea el precepto es evidente, la segunda pretende flexibilizar el retorno a la situación previa tras la adaptación y, en consecuencia, que no se alargue más de lo efectivamente necesario y querido por quien la disfruta.

Dos obviedades perfectamente prescindibles cierran el nuevo art.34.8 ET, por una parte, la compatibilidad de la adaptación con los permisos, y por otra, que las controversias que surjan en torno a la adaptación serán resueltas a través de la modalidad procesal de "Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal o convencionalmente" prevista en el art.139 LRJS.

#### **4. CONCLUSIONES**

A modo de muy breve conclusión, ha de destacarse que el RD Ley 6/2019, si bien no ha alcanzado las altas expectativas que existían en torno a él, ha introducido medidas positivas en aras a la eliminación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres, como es la definición de trabajo de igual valor, la transparencia en materia retributiva o la -aun tímida- promoción de fórmulas para la conciliación de la vida laboral y familiar basadas en la adaptación, y no en la reducción de jornada, y que no impliquen, por tanto, reducción de salario.

Con todo, como ha quedado expuesto en este trabajo, muchos son los aspectos que incluye que son mejorables, están regulados parcialmente o directamente son omitidos. Además, el RD Ley no establece garantías de efectividad de las previsiones que establece, lo que puede perjudicar su eficacia, incluso de las que mejor juicio merecen. En este sentido, en particular, se echa de menos que se hubiera introducido en el Estatuto de los Trabajadores una previsión vinculada específicamente a la brecha retributiva por género referente a las consecuencias indemnizatorias adicionales que habría de generar la constatación de que se ha producido la discriminación retributiva. Debería, de este modo, sacarse más partido al instrumento que brinda el art.183 LRJS en este ámbito, en particular las

indemnizaciones disuasorias, pues pueden ser sumamente eficaces para eliminar la brecha retributiva de género<sup>42</sup>.

Por lo demás, cierto es que los órganos judiciales, con carácter general, están llevando a cabo una encomiable labor orientada a la eliminación de la brecha retributiva. No obstante, en ocasiones parecen sustentar sus decisiones sobre frágiles fundamentos normativos, cuando podrían contar con el sólido sustento de la norma internacional. De este modo, dadas las carencias que siguen presentando la nueva regulación, va a seguir siendo necesario que cubran numerosas lagunas y, sería muy conveniente que a tal efecto buscaran las claves precisas en la normativa supranacional. Pero no sólo de la Unión Europea, sino también de la OIT, puesto que, como se ha expuesto, dispone de un sólido acervo normativo y elaboradas construcciones sobre la materia que pueden constituir base segura para sustentar las soluciones más garantistas en aras a hacer efectivo el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTER PASTOR, María Amparo: El RD Ley 6/2019 para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol, *Femeris*, vol. 4, nº2, 2019.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo: La discriminación retributiva por razón de sexo, *Albacete (Bomarzo)*, 2018.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Prólogo*, en QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, *Discriminación retributiva*, Madrid (Marcial Pons), 1996.
- CABEZA PEREIRO, Jaime: *Lan Harremanak*, nº25, 2012.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio: La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 434, 2019.

---

<sup>42</sup> Así lo destaca "Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras", op. cit., p.53 ss.

- GARCÍA CAMPA, Santiago: Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, *de 17 de octubre*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº433, 2019.
- JIMENA QUESADA, Luis: Combating the gender pay gap in European Social Law, en UPV Ciencia, Técnica y Mainstreaming social, nº1, 2017.
- LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen: Juzgando con perspectiva de género: flexibilización de los requisitos de acceso a la prestación de incapacidad temporal tras el disfrute de excedencias por cuidado de hijo o hija, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 433, 2019.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma: La discriminación retributiva por razón de sexo, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 431, 2019.
- MIÑARRO YANINI, Margarita: Cien años de política normativa de la OIT: Una vigorosa historia con final incierto, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434, 2019.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras, Albacete (Bomarzo), 2019.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: Nueva regulación de coyuntura del trabajo portuario: ¿diálogo o conflicto entre la norma OIT (seguridad en el empleo) y la comunitaria (libertad de competencia?, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434, 2019.
- MORÁN ROA, Sonia: La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 431, 2019.
- SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen: La protección de los derechos sociales a escala europea: de la confrontación "presente" a la ineludible integración "futura", Revista

del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, nº 137, 2019, p. 130.

SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen: Sinergias entre la OIT y los instrumentos internacionales de protección de los derechos sociales: estado actual y perspectivas, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 434.