

O NOVO IMPULSO NORMATIVO CONTRA A FENDA RETRIBUTIVA ENTRE SEXOS

MARGARITA MIÑARRO YANINI

Profesora Titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade Jaume I -Castelló-
myanini@dtr.uji.es

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.

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.

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.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN: A PERSISTENTE E XENERALIZADA FENDA RETRIBUTIVA ENTRE MULLERES E HOMES.- 2. OS ESTÁNDARES SUPRANACIONAIS DE PROTECCIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE RETRIBUCIÓN POR TRABALLO DE IGUAL VALOR.- 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.- 2.2. ÁMBITO COMUNITARIO.- 3. O NOVO MARCO NORMATIVO ESPAÑOL: DO RECOÑECEMENTO ÁS GARANTÍAS DO PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABALLO DE IGUAL VALOR.- 3.1. SITUACIÓN ANTERIOR Á REFORMA.- 3.1.1. Marco normativo: escaseza, sobriedade e inconcrecións das previsións en materia de igualdade retributiva por razón de sexo.- 3.1.2. Evolución xudicial previa á reforma: un lento pero evidente progreso cara á garantía de igualdade en materia retributiva.- 3.2. A NOVA REGULACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS DA REFORMA INTRODUCIDA POLO RD-LEI 6/2019.- 3.2.1. RD-lei 6/2019: Expectativas *versus* realización efectivas.- 3.2.2. O intento de delimitación de

criterios máis precisos para avaliar a igual valoración do traballo.- 3.2.3. A transparencia como condición necesaria para a igualdade retributiva.- 3.2.4. A garantía indirecta ex art. 34.8 ET.- 4. **CONCLUSIÓN**.- 5. **BIBLIOGRAFÍA**.

1. INTRODUCCIÓN: A PERSISTENTE E XENERALIZADA FENDA RETRIBUTIVA ENTRE MULLERES E HOMES

Como é ben sabido, o traballo feminino retribuído arrastra unha triste historia, de baixos salarios e informalidade, que segue plenamente vixente na actualidade. Deste xeito, as mulleres seguen estando moito menos integradas no mercado de traballo, e cando o están, frecuentemente traballan de maneira irregular, en sectores con retribucións máis baixas, con contratos precarios ou con xornada parcial a fin de adaptarse ás necesidades familiares, redundando todo iso na percepción dunha remuneración inferior á dos homes¹. Así mesmo, o traballo de coidados da familia que recae de forma absolutamente predominante sobre as mulleres, incide de maneira decisiva na situación laboral -e salarial- das mulleres, e incuestionablemente, na maternidade, supón unha "penalización económica" da que parece que nunca terminan de recuperarse². Con todo, sendo o peso destes factores incontestable, non son os únicos que inciden na existencia desta fenda.

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

²Neste sentido, nun traballo relativo á situación danesa, pero extrapolable a outros países, como reflicte o estudo contrastado levado a cabo, revelábase que tras ter fillos os homes non experimentan ningún efecto en situación profesional e salarial, pero as mulleres, dous anos despois de ser nais seguen soportando unha redución salarial do 30% respecto de a remuneración percibida antes de ser nais, e que 10 anos máis tarde aínda se sitúa no 20%, https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/05/15/brecha-salarial-en-espana-se-ampla-tras-maternidad-ahi-queda-?utm_source=cerpie&utm_medium=email&utm_campaign=flash_18_05_2019

O problema da discriminación retributiva das mulleres identificouse cedo, pois xa hai un século, en 1919, con obxecto de superalo, a OIT formulou na súa Constitución o principio de "igual salario por un traballo de igual valor" que, como esixencia básica para un traballo decente que é, foise desenvolvendo en textos posteriores. Igualmente, dende os albores da Comunidade Europea, foi unha preocupación para o dereito comunitario, quedando xa incorporado no seu Tratado Constitutivo en 1957. Esta actividade normativa supranacional alentou ás lexislacións nacionais a actuar contra a fenda retributiva³, existindo na práctica na totalidade dos Estados normativa respecto diso. Con todo, esta non parece obedecer loxicamente a medidas normativas, menos aínda políticas, posto que a realidade internacional amosa que non se reduce nos Estados máis implicados na igualdade entre sexos e que desenvolveron unha lexislación antidiscriminatoria para garantila⁴.

Certo é que o risco de incumprimento é unha constante que pesa sobre as normas laborais, máis aínda nunha materia con tan directa incidencia económica. Con todo, tamén é certo que a variedade e gran complexidade dos factores que determinan a existencia da fenda parecen non ser debidamente identificados, avaliados e abordados, o que provoca que non se opere efectivamente sobre todos eles, determinando a persistencia da discriminación retributiva mesmo nos Estados que contan cunha robusta e esixente normativa en materia de igualdade. En consecuencia, parece que houbo un erro de diagnóstico, ocasionado por tratar de focalizar circunstancias determinadas, cando se trata dun problema transversal⁵ que, en consecuencia, debe ser tratado dende esa dimensión xeral⁶. Por conseguinte,

³ Así o destaca o "Informe mundial sobre salarios 2018-2019. Qué hay detrás de la brecha de género", OIT, p.8.

⁴Destacando o desconcerto que iso provoca, BALLESTER PASTOR, María Amparo: La discriminación retributiva por razón de sexo, Albacete (Bomarzo), 2018, p. 8.

⁵Como destaca o "Informe mundial sobre salarios 2018-2019. Qué hay detrás de la brecha de género" OIT, p.9.

⁶ Neste sentido, BALLESTER PASTOR, María Amparo: La discriminación retributiva por razón de sexo, *op.cit.*, p.18.

actuouse sobre síntomas particulares, pero non globalmente sobre as causas profundas⁷.

En España, en liña cos países do entorno comunitario, a fenda retributiva é unha realidade que non puideron atallar as normas antidiscriminatorias, en xeral, nin as dirixidas a promover a igualdade de remuneración entre mulleres e homes, en particular. Con todo, é certo que a xeneralidade das primeiras e as limitacións e carencias das segundas dificultaron a súa eficacia real para os efectos igualatorios perseguidos. Por iso era oportuno revisar a normativa específica para reforzar o principio en prol de eliminar a persistente fenda retributiva. Tal é o obxectivo do 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, que foi validado o pasado 3 de abril, e que aborda a reforma dalgúns preceptos clave relacionados, de forma directa ou indirecta, co traballo da muller e a súa retribución. Con todo, as altas expectativas postas nesta norma non se confirman á vista da súa regulación, na que persisten importantes carencias e debilidades, como se expoñerá nas seguintes páxinas.

2. OS ESTÁNDARES SUPRANACIONAIS DE PROTECCIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE RETRIBUCIÓN POR TRABALLO DE IGUAL VALOR

2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

O principio de "igual salario por traballo de igual valor" foi formulado por vez primeira no preámbulo da Constitución da OIT, de 1919, como principio esencial para a xustiza social cuxa ausencia podía constituír unha ameaza contra a paz e harmonía universais. En consecuencia, foi precursora do veto da discriminación salarial indirecta, ao non referirse xa ao "mesmo traballo" -como si fixo, mesmo anos atrás, a Declaración Universal de Dereitos Humanos da ONU no seu

⁷En similares termos apúntao 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 fijo o hija*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 433, 2019, p.201.

art. 23.2-, senón ao traballo de "igual valor". Posteriormente, a Declaración de Filadelfia, de 1944, que forma parte daquela como anexo⁸, incidiu na esixencia básica de igualdade, nun plano máis amplo e tamén particularmente por razón de sexo.

O principio de "igual salario por traballo de igual valor" estivo moi presente na actividade e produción normativa posteriores da OIT, incluíndose en textos como a Declaración relativa aos principios e dereitos fundamentais no traballo, e tamén en Convenios fundamentais da OIT, como o nº 100, 1951, sobre igualdade de remuneración ou, máis indirectamente, o nº 111, 1958, sobre discriminación no emprego e a ocupación e o nº 156, 1981, sobre responsabilidades familiares.

Pola súa especificidade, particular atención merece o citado Convenio nº 100, que é un dos oito Convenios OIT considerados fundamentais⁹. Este, trata de dar concreción ao principio de "igual salario por traballo de igual valor", ao establecer a obriga de garantir a aplicación deste principio respecto de todos os traballadores e traballadoras, impondo a introdución de métodos de avaliación obxectiva dos traballos a fin de determinar o seu cumprimento. Así mesmo, amplía o alcance do devandito principio ao facer referencia xa non a "salario" senón a "remuneración" que, segundo define no seu art. 1,a), integra a aquel ao comprender, máis amplamente, "o salario ou soldo ordinario, básico ou mínimo, e calquera outro emolumento en diñeiro ou en especie pagados polo empregador, directa ou indirectamente, ao traballador, en

⁸Aínda que sen alcanzar a natureza 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.

⁹Un interesante e recente análise inclúese en FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luís 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 e ss.

concepto do emprego deste último". Pola súa banda, a paralela Recomendación nº 90, 1951, sobre igualdade de remuneración entre a man de obra masculina e feminina, estableceu algunhas indicacións sobre como facer efectivo o principio, aínda que formuladas de maneira moi xeral e coa flexibilidade propia do instrumento en que se integran.

Pese ao importante reforzo que o Convenio nº 100 deu ao principio de "igual salario por traballo de igual valor", e á súa longa andaina e sólidas bases, a persistencia do problema da fenda retributiva de xénero subsistiu de maneira xeneralizada. Sen dúbida, iso débese en boa parte ás limitacións que presentan os mecanismos de control da OIT, cuxos efectos, ademais, se tornan máis leves na práctica, dada a temperada aplicación que a Organización fai deles¹⁰.

Ilustrativa desta situación de incumprimento xeneralizado é que todos os Informes sobre salarios elaborados pola OIT fan referencia á fenda salarial entre sexos, evidenciando que o problema subsiste e está lonxe de resolverse. Así, no primeiro destes Informes, de 2008/2009, relativo aos "Salarios mínimos e negociación colectiva", incidíase nas diferenzas salariais que se apreciaban entre mulleres e homes, representando o salario daquelas entre un 70% e un 90% do destes, ou mesmo porcentaxes máis baixas. O informe 2010/2011, sobre "Política salarial en tempos de crise", sinalaba que entre os colectivos que perciben salarios máis baixos se atopan "desproporcionadamente" as mulleres, e que ademais quedan atrapadas en traballos de baixos salarios. Así mesmo, este tema mereceu atención no informe de 2012/2013, dedicado a "salarios e crecemento equitativo" aínda que para destacar a enganosa redución que rexistrara a fenda salarial debido ao empeoramento xeneralizado das condicións salariais producido pola crise. O seguinte informe 2014/2015, relativo a "salarios e desigualdade de ingresos", incidía no incumprimento das

¹⁰Neste sentido, v. 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 e ss.

esixencias de igualdade retributiva pola práctica totalidade dos países, e na importancia da "parte non explicada" da diferenza retributiva, que é o máis determinante e se relaciona con circunstancias que non deberían ter ningunha incidencia nos salarios. No posterior Informe de 2016/2017, sobre "desigualdades salariais no lugar de traballo", insistíase na insuficiencia do marco normativo establecido polos Estados para poñer fin ao problema da discriminación salarial da muller, incidindo en que é máis acusada aínda nos niveis de ocupación superiores e mellor retribuídos.

Mención particular merece o informe 2018/2019, non só por ser o último, senón porque, baixo o título "Que hai detrás da fenda salarial de xénero", se dedica especificamente e en exclusiva ao problema da discriminación retributiva da muller. Supón así a culminación a esta sucesión de informes sobre salarios, nos que, como se viu, aínda que a preocupación pola fenda retributiva de xénero é unha constante, non foi tratada de forma monotemática. Neste último informe, a Organización trae a colación todas as cuestións que sobre esta materia foron abordadas nos informes previos, levando a cabo un exame máis detido de cada unha delas, relacionándoas entre si e ordenándoas. Deste xeito, os temas incluídos non son novos, aínda que si o é o método de exposición e análise, que facilita a extracción de conclusións novas ou non expresadas con anterioridade. Aínda que son numerosos os temas tratados, procede incidir en varias claves retomadas de informes anteriores. Así, por unha banda, destaca o informe que en países de ingresos altos a fenda é maior nos niveis salariais superiores, mentres que nos de ingresos baixos ou medios, a diferenza máis ampla atópase nos niveis inferiores, nos que as mulleres están sobrerrepresentadas. Así mesmo, incide en que é esencial para a solución práctica da desigualdade retributiva atender á parte "non explicada" da diferenza, que supón a infravaloración do traballo da muller nas ocupacións feminizadas. Neste sentido, a persistencia da fenda revela, en última instancia, un importante

problema de base¹¹, que é a dificultade de achar un referente válido de comparación entre traballos. Si resultan novas as indicacións relativas ao “camiño a seguir”, aínda que non ofrece ningunha “fórmula máxica”, debido a que insiste en que a solución debe ser específica para cada Estado. Con todo, proporciona algunhas pautas a fin de facer un adecuado diagnóstico e adoptar, en consecuencia, as medidas máis adecuadas. Como non podía ser doutra maneira, apunta como esixencia máis básica a de facer provisión de datos sobre distribución de salarios que permitan identificar os maiores focos de desigualdade. Unha vez localizados, insta a promover políticas e medidas que puidesen contribuír á súa disolución, como aumentar os salarios en sectores máis feminizados, promover a corresponsabilidade e servizos de apoio nos coidados, ou facilitar a flexibilidade de horarios. En calquera caso, insiste o informe na súa parte final en que a eliminación da fenda retributiva por razón de sexo esixe tanto o compromiso político como a transformación social, debido a que debe integrarse necesariamente dentro dunha actuación global dirixida a remover os estereotipos de xénero e promover a igualdade entre sexos.

Con todo, tan desenvolvida e estudada elaboración sobre o principio de igualdade retributiva non logrou o obxectivo de que deixe de ser, con carácter xeral, unha materia pendente entre os Estados membros. O problema esencial é, segundo apuntou o Estudo xeral da CEACR de 2012 e despois o informe sobre salarios 2018/2019, que sendo a igualdade de remuneración por razón de xénero un principio asumido de forma case universal, fracasa no plano de aplicación práctica pola falta de comprensión do concepto traballo de igual valor, que é nuclear na configuración do dereito. A fin de remover ese obstáculo á igualdade retributiva, a CEACR propón que, ademais de integrarse e asimilarse o concepto,

¹¹Que xa puxo de manifesto o Estudo xeral da CEACR de 2012, sobre os convenios fundamentais relativos aos dereitos no traballo á luz da Declaración da OIT sobre a xustiza social para unha globalización equitativa, que xa se expresa na súa Observación Xeral de 2007 relativa ao Convenio nº 100.

se adopte un método de medición e de comparación do valor relativo dos diversos empregos, tomando en consideración capacidades, responsabilidades e condicións de traballo.

Así mesmo, outro organismo supranacional, o Consello de Europa, cuxa vinculación substancial coa OIT é innegable¹², establece no art. 4.3 da Carta Social Europea o compromiso dos Estados parte a "recoñecer o dereito dos traballadores de ambos os sexos a unha remuneración igual por un traballo de igual valor", evidenciando a súa clara inspiración no principio de igual remuneración consagrado pola Organización.

Este principio, aínda considerado fundamento do Dereito social Europeo¹³, en absoluto foi respectado polos países obrigados pola Carta. Mostra diso é que a totalidade dos Estados que ratificaron o Protocolo de reclamacións colectivas -que ascenden a 15- foron demandados pola Association Française des Femmes Diplômées des Universités (reclamacións colectivas num.124 a 138) polos seus incumprimentos da Carta Social Europea en materia de igualdade salarial, así como de condicións de traballo (acceso a postos de traballo de maior nivel) entre homes e mulleres. Todas estas reclamacións foron admitidas polo Comité Europeo de Dereitos Sociais, estando actualmente á espera de que recaian sobre elas decisións de fondo¹⁴.

Tamén Nacións Unidas, na súa Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, de 1979, acolle no seu art. 11, relativo á loita contra

¹²Neste sentido, v. 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 e ss.

¹³Neste sentido, v. JIMENA QUESADA, Luis: *Combating the gender pay gap in European Social Law*, en UPV Ciencia, Técnica y Mainstreaming social, nº 1, 2017, pp. 5 e ss.

¹⁴Así o 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.

a discriminación no emprego, este principio na formulación establecida pola OIT, ao sinalar no seu apartado d) como un dos obxectivos a alcanzar polos Estados "o dereito a igual remuneración, inclusive prestacións, e a igualdade de trato con respecto a un traballo de igual valor, así como a igualdade de trato con respecto á avaliación da calidade do traballo".

2.2. ÁMBITO COMUNITARIO

No ámbito da Unión Europea, o principio de igualdade salarial entre homes e mulleres introduciuse no netamente económico Tratado de Roma, cuxo art. 119 esixía aos Estados que garantise a aplicación "do principio de igualdade de retribución entre traballadores masculinos e femininos para un mesmo traballo". Deste xeito, a retribución foi a primeira materia en que se impuxo a igualdade entre sexos no ámbito da UE, aínda que, en lóxica coa dimensión económica da CEE, máis que por unha cuestión de equidade social, en prol de evitar a competencia entre Estados, debido a que se partía de que a muller podía recibir un salario inferior polo mesmo traballo nos Estados máis retrógrados e iso prexudicaría aos Estados máis progresistas, nos que homes e mulleres eran retribuídos por igual¹⁵. A configuración inicial deste principio era, ademais, moi restritiva, pois refería a esixencia de igualdade ao desenvolvemento de idéntico traballo, o que supoñía unha clara limitación que, igualmente, debe interpretarse en relación coa estrita dimensión económica da CEE¹⁶, e sobre todo, da rigorosa especificidade que quixo darse ao principio¹⁷. Con todo, si se inspirou claramente no Convenio nº 100 da OIT ao definir unha das nocións nucleares do principio, a retribución, ao sinalar que esta comprende "(...)

¹⁵ Así o destaca BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Prólogo*, en QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, "Discriminación retributiva", Madrid (Marcial Pons), 1996, p. 11.

¹⁶ Así o destaca CABEZA PEREIRO, Jaime: Lan Harremanak, nº 25, 2012, p. 84.

¹⁷ Neste sentido, QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz: "Discriminación retributiva", *cit.*, pp. 66-67.

o salario ou soldo normal de base ou mínimo, e calquera outras gratificacións satisfeitas, directa ou indirectamente, en diñeiro ou en especie, polo empresario ao traballador en razón da relación de traballo”.

Con todo, o dereito derivado desenvolveu este principio adoptando o teor -e por tanto, coa amplitude- do principio internacional. Neste sentido, a Directiva 75/117/CEE, sobre igualdade de retribución, sinalaba no seu art. 1 que “o principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos que figura no artigo 119 do Tratado (...), implica para un mesmo traballo ou para un traballo ao que se atribúe un mesmo valor, a eliminación, no conxunto dos elementos e condicións de retribución, de calquera discriminación por razón de sexo.

En particular, cando se utilice un sistema de clasificación profesional para a determinación das retribucións, este sistema deberá basearse sobre criterios comúns aos traballadores masculinos e femininos, e establecerse de forma que exclúa as discriminacións por razón de sexo”.

Estas previsións quedaron reforzadas polas da Directiva 76/207, sobre eliminación da discriminación no acceso ao emprego, á formación e a promoción profesionais, e ás condicións de traballo, considerada “directiva marco” en materia de igualdade entre sexos no ámbito laboral. Esta norma esixe, con carácter xeral, a equiparación de condicións de traballo, polo que o seu efecto na materia - aínda que non faga referencia expresa a ela, por xa existir disposición específica- é evidente, ao ser a retribución é unha destas.

Máis de 20 anos despois da aparición da Directiva 75/117, o importante impulso social que supuxo o Tratado de Ámsterdam tivo o seu reflexo, neste particular aspecto, na incorporación no texto do Tratado constitutivo da Comunidade Europea deste avance na definición do principio así como de mecanismos de reforzo. Deste xeito, o novo art. 119 incluíu o “principio de igualdade de retribución para un mesmo traballo ou para un traballo de igual valor” que establecera a Directiva de 1975, integrándoo así neste texto básico. Con todo, mantivo as precisións orixinarias

sobre o significado da igualdade de retribución en relación aos sistemas de remuneración por unidade de obra ou a tempo, que a refiren a un “mesmo traballo”.

O dereito derivado tamén incorporou a definición doutro concepto moi importante, como é o de discriminación indirecta. Orixinariamente, esta incluíuse no art. 2.2 da Directiva 97/80/CE, sobre carga da proba nos casos de discriminación por razón de sexo, que a definiu de forma confusa, clarificando o concepto a Directiva 2002/73/CE, que a definiu tamén no seu art. 2.2 como *“a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, salvo que esa disposición, criterio ou práctica poida xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar esa finalidade sexan adecuados e necesarios”*. As Directivas referenciadas, xunto coa 76/207/CEE, foron refundidas na Directiva 2006/54/CE, relativa á aplicación de principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

De forma simultánea a estas normas imperativas, fóronse sucedendo outros instrumentos con valor político relativos á igualdade no traballo entre mulleres e homes, en xeral, e en materia de retribución, en particular, que marcaron novas directrices na evolución do principio, reafirmando e reforzando a súa vixencia, polo menos dende o punto de vista teórico.

3. O NOVO MARCO NORMATIVO ESPAÑOL: DO RECOÑECIMENTO ÁS GARANTÍAS DO PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABALLO DE IGUAL VALOR

3.1. SITUACIÓN ANTERIOR Á REFORMA

3.1.1. Marco normativo: escaseza, sobriedade e inconcrecións das previsións en materia de igualdade retributiva por razón de sexo

É ben sabido que dende unha perspectiva xeral o art. 14 da Constitución proscribe toda discriminación por múltiples causas, entre as que se atopa o sexo, e que esta prohibición

se proxecta no ámbito laboral no art. 17 ET, que veta toda diferenza de trato que teña a súa orixe, entre outras causas, por razón de sexo e que dea lugar, entre outros resultados, a unha diferenza retributiva.

Moito máis relevante para o obxecto deste estudo, pola súa especificidade material, resulta o art. 28 ET, que proxecta no específico ámbito laboral interno e en materia retributiva a esixencia de igualdade derivada da Constitución e das normas internacionais expostas con anterioridade. Este precepto constitúe un dos eixos esenciais da loita contra a fenda retributiva de xénero acometida polo RD-lei 6/2019, pero que antes desta reforma presentaba evidentes carencias. A inclusión deste precepto no orixinario Estatuto dos traballadores -1980- non foi pacífica, ao ser considerado superfluo por especificar un principio xa establecido con carácter xeral na Constitución¹⁸. Con todo, finalmente foi incluído na lei, aínda que cun contido moi escuálido, que tivo unha lenta evolución¹⁹.

Na versión incorporada ao RD lexislativo 2/2015, este dispoñía que *"o empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa natureza, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións de aquela"*. Aínda que son diversas as debilidades que presenta este artigo e que poden explicar a súa falta de eficacia na eliminación da fenda salarial, sen dúbida, a ausencia dunha definición de que debe entenderse por "traballo de igual valor", que é presuposto para a súa aplicación, constitúe un dos seus principais problemas aplicativos²⁰. O evidente desta carencia

¹⁸Segundo destaca e ilustra QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz: "Discriminación retributiva", *op.cit.*, p. 174.

¹⁹Ata a reforma operada pola Lei 11/1994 mantívose a referencia ao "mesmo traballo", sendo esta norma a que a ampliou a "traballo de igual valor". Así mesmo, a extensión do termo retribución a todas as percepcións económicas, con independencia da súa natureza, non se produciu ata a Lei 33/2002.

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

determinou, como se verá, que a suplencia desta falta constituíse un dos aspectos de atención prioritarios do RD-lei 6/2019.

Así mesmo, tamén con incidencia en materia retributiva, os arts.22.3 ET e 23.3 ET, en materia de clasificación profesional e promoción profesional, ordenaba -e o último destes segue facéndoo, pois non foi afectado pola reforma- á negociación colectiva definir os grupos profesionais e as regras para a promoción profesional segundo criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

Polo demais, sorprendentemente, a LO 3/2007, de igualdade entre mulleres e homes, non incluíu precepto específico sobre esta materia, máis aló da esixencia da igualdade nas condicións de traballo, con alusión directa, entre outras, á retribución (art. 5), e da súa afectación polo principio transversal de igualdade que establece ao longo do seu articulado e, en particular, no seu art. 15. Seguramente, a razón desta falta de atención particular obedece a que o lexislador considerou que o art. 28 ET constituía instrumento de garantía suficiente para a igualdade retributiva. Con todo, en calquera caso, é de destacar que o RD-lei 6/2019, subliña dende o seu inicio -literalmente, pois abre a súa Exposición de Motivos con referencia á LO 3/2007- as importantes carencias prácticas desta norma, respecto da que mostra un posicionamento crítico ao considerar que as medidas promocionais que prevé "*obtiveron resultados moi discretos, cando non insignificantes*", que "*non permitiron garantir a efectividade da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación*" e que "*persisten desigualdades intolerables*", en xeral, e en materia salarial, en particular²¹.

²¹Con todo, algunhas autoras discrepan deste parecer, ao destacar a importancia práctica que tivo a LO 3/2007 en materia de igualdade retributiva a través da esixencia do establecemento dos plans de igualdade, v. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma: *La discriminación retributiva por razón de sexo, op.cit.*, p. 57.

En suma, o marco normativo previo á reforma presentaba importantes lagoas e limitacións prácticas²², polo que debe concluírse, sen necesidade de gran esforzo analítico, que non ofrecía instrumentos suficientes e adecuados para combater e superar a fenda retributiva entre mulleres e homes.

3.1.2. Evolución xudicial anterior á reforma: un lento pero evidente progreso cara á garantía de igualdade en materia retributiva

Tan pobre marco normativo nacional específico seguramente é a causa da deficiente experiencia aplicativa que tivo, ao dificultar a fixación de criterios interpretativos máis innovadores e eficaces en prol da redución e eliminación da persistente fenda salarial de xénero. Con todo, este laconismo lexislativo supuxo tamén que os órganos xudiciais tivesen que dar resposta a situacións concretas non contempladas adecuadamente na lei, contando, por tanto, con escasos referentes para explorar en toda a súa extensión as posibilidades do principio de igualdade retributiva entre homes e mulleres. Certo é que esta debilidade da fonte lexislativa nacional podía ser colmada recorrendo aos estándares supranacionais, de conformidade cos arts.10.2, 93 e 96 da Constitución. Con todo, durante longos anos, os órganos xudiciais do social non prestaron atención ás fontes supranacionais, a pesar de que nelas atopasen valiosas claves para colmar as numerosas lagoas do dereito interno. Neste sentido, aínda que é certo que as fontes comunitarias foron máis exploradas, non sucede o mesmo coas importantes regras contidas nas normas da OIT, sen prexuízo dalgunhas excepcións, como é a referencial STC 145/1991, do 1 de xullo, precursora en perfilar que ha de entenderse por traballo de igual valor.

²²Este marco normativo previo á reforma é cualificado de "rudimentario" por BALLESTER PASTOR, María Amparo: *La discriminación retributiva por razón de sexo, op.cit.*, p.53, entre outras.

Con todo, a pesar da gran importancia dalgúns pronunciamentos "clásicos", como o referido, o maior interese para os efectos de marcar a evolución da interpretación e aplicación da lei áchase na experiencia xudicial e xurisprudencial máis recentes. Esta, por unha banda, reflicte a gran complexidade dos factores que inciden na perpetuación da fenda retributiva de xénero, e por outra, permite constatar a crecente sensibilidade dos tribunais nacionais por esta cuestión, que evolucionou ata a construción de regras efectivas para garantir a efectividade práctica do principio normativo.

Nas seguintes páxinas expónse unha selección de criterios xudiciais e xurisprudenciais referentes a tres circunstancias clave que inciden na fenda retributiva das traballadoras, ilustrados con recentes pronunciamentos, que son a maternidade, a infravaloración do traballo feminino e a precariedade laboral derivada da aplicación de fórmulas descentralizadoras. Neles percíbese un claro cambio de sensibilidade e un avance evidente cara á convicción do deber -imperativo- de "xulgar con perspectiva de xénero", que implica aplicar unha metodoloxía compensatoria para alcanzar a igualdade real nos casos que involucren relacións asimétricas, prexuízos e patróns estereotípicos por razón de xénero (STSX de Canarias -As Palmas- do 7 de marzo de 2017, nº rec.1207/2016)²³. Tal técnica é transversal, aplicándose sempre que poida verse afectado o dereito á igualdade e á non discriminación, polo que tamén ha de ter proxección en materia retributiva a fin de disolver a fenda entre mulleres e homes.

a) Experiencias xudiciais recentes de discriminación retributiva por razón de xénero asociada á condición de maternidade (e paternidade)

²³Sobre o significado, alcance e proxeccións do xuízo con perspectiva de xénero pode verse o número monográfico da Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº 433, con colaboracións de MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen; LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen; MIÑARRO YANINI, Margarita e POYATOS MATAS, Gloria.

Ilustrativa respecto da complexidade dos factores que poden determinar a diferenza retributiva así como da nova sensibilidade dos órganos xudiciais respecto diso é a STS do 24 de xaneiro de 2017 (nº 43/2017), que ilustra ben a conexión existente entre maternidade e fenda retributiva. No caso que resolve, unha médica interna residente (MIR), nunha situación laboral de adaptación do posto de traballo, foi privada do complemento retributivo propio da realización de gardas médicas no período final do seu embarazo e tamén á súa reincorporación tras o descanso por maternidade, por risco no embarazo e na lactación, respectivamente. A razón alegada, que consideraron perfectamente lóxica tanto o xuíz de instancia como a sala de suplicación, era que se non prestaba o servizo asociado ao complemento este decaía. Con todo, aínda que este proceder pode parecer aceptable dende a óptica do axuizamento tradicional, cambia cando se examina dende a perspectiva de xénero. Esta é a dimensión dende a que o valorou o Tribunal Supremo, razón pola que estimou o recurso de casación para a unificación de doutrina.

A fin de buscar resposta ao problema exposto, a sala de casación acudiu ás fontes comunitarias, sen achar resposta adecuada á tutela efectiva que entendía debía aplicarse - quizais unha mirada máis profunda ao marco OIT fose máis revelador para estes efectos-. Por iso, en prol da eficacia práctica do principio, o Tribunal Supremo primou a efectividade da tutela, derivando a protección da aplicación do principio de respecto dos dereitos retributivos das traballadoras, sen que a adaptación do posto durante a suspensión do contrato prexudique a garantía de intanxibilidade da retribución.

É de destacar, igualmente, que o Tribunal Supremo introduciu a garantía de tutela adicional, ata ese momento moi pouco aplicada, da indemnización reparadora e disuasoria, adicional á condena pola diferenza retributiva. Como recoñece a Sala, ao apreciarse a vulneración do dereito fundamental á igualdade e non discriminación por razón de sexo, debíase "dispoñer sobre a reparación das consecuencias de tal vulneración", de conformidade co art. 183 LRXS. Así, a traballadora solicitaba unha

indemnización de 1.339,03 € por danos materiais - remuneración deixada de percibir, calculada segundo a media mensual que viña percibindo con anterioridade polo concepto de atención continuada - e de 6.251 € por danos morais -contía mínima da multa fixada no art. 40.1 c) LISOS-, que lle é recoñecida.

A valoración do dano material é sinxela, ao ser cuantificable de modo obxectivo, pero non así a do dano moral. Respecto diso, o Tribunal considera que a vulneración do dereito fundamental comporta necesariamente indemnización, ao afirmar que deben repararse "(...) *os prexuízos de índole inmaterial que se derivan do propio ataque ao dereito fundamental agora tutelado, prexuízos non estereotipados e para cuxa cuantificación cabe acudir a parámetros prestados do réxime xurídico doutras institucións que presenten notas configuradoras transpolables ao caso. Como sinalamos nesas ocasións anteriores, sen que coa utilización dos elementos que ofrece a cuantificación das sancións da LISOS, esteamos a facer unha aplicación sistemática e directa da mesma, debemos cinguirnos á razoabilidade que algunhas desas cifras ofrecen para a solución do caso (...)*". É de destacar o importante que resulta que esta tutela adicional se aplique e consolide no ámbito da protección fronte á discriminación retributiva, ao ser un mecanismo potencialmente eficaz para combater a fenda de xénero²⁴.

Procede igualmente facer referencia, por primar a efectividade da tutela por encima de toda pauta interpretativa formalista, e mesmo tradicional, á SAN do 18 de decembro de 2018 (nº 198/2018). Aínda que esta sentenza ten como precedente máis importante a citada doutrina xurisprudencial, o máis rechamante é que a protección retributiva non se dirixe agora á muller, senón aos homes que asumen análogas responsabilidades no

²⁴Cuestión distinta é que as contías destas indemnizacións sexan tan escasas que en ocasións non teñan efecto disuasorio, o que é frecuente no ámbito social, v. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras*, Albacete (Bomarzo), 2019, pp. 55 e ss.

traballo de coidar, concretamente a quen se acolle a un permiso parental. O suposto controvertido ten como eixo central a normativa interna dunha entidade financeira que ao regular a retribución variable equipara o descanso por paternidade a unha situación de incapacidade temporal, mentres que en virtude de acordo conciliatorio alcanzado en 2016, aplica solución distinta ás situacións de descanso por maternidade, lactación acumulada, risco durante o embarazo, lactación e incapacidade temporal derivada de maternidade. Así, mentres que nestes casos ten en conta obxectivos e condicións de pagamento, non así respecto de a paternidade, salvo que no mesmo trimestre o traballador ou traballadora teña adicionalmente unha baixa por incapacidade temporal que, sumada á paternidade, supere os 45 días de duración.

A Audiencia Nacional estima a demanda de conflito colectivo, estendendo o dereito a estas retribucións variables aos permisos de paternidade. Considera respecto diso que *"a loita contra a discriminación por razón de sexo non se esgota na protección da maternidade propiamente dita, senón que debe alcanzar tamén a aquelas figuras que serven á corresponsabilidade e repartición de cargas familiares, sen as que non é posible falar dunha igualdade de dereitos entre homes e mulleres"*. Así, tras un detido repaso da normativa comunitaria, non considera aplicable a distinción constitucional establecida pola soada -e polémica- STC 111/2018, do 17 de outubro²⁵, que estimou válida no plano constitucional a diferenza de duración duns permisos e outros, e que está na base da reforma lexislativa desta figura introducida polo RD-lei 6/2019. O órgano xudicial considera, en tal sentido, que o criterio constitucional *"non é extrapolable a unha diferenza retributiva, pois semellante diferenciación carecería de fundamento en circunstancia biolóxica ningunha"*. Igualmente, descarta a aplicación da doutrina da STXUE 4 de outubro de 2018 (Asunto Botosani,

²⁵Sobre a mesma, v. GARCÍA CAMPA, S. *Criar sin parir. Sexo y género como categorías de análisis jurídico en la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2018, del 17 de octubre*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, nº 433, 2019, pp. 153 e ss.

C12/17), que insiste na lexitimidade dos tratamentos diferentes baseados na saúde que, en consecuencia, é tamén inaplicable á retribución.

b) Experiencias de infravaloración retributiva do traballo da muller por razón de sexo

A infravaloración do traballo da muller é outra das causas identificadas que motivan a persistente fenda retributiva entre homes e mulleres e sobre a que tiveron ocasión de pronunciarse os órganos xudiciais. De relevo, para estes efectos, é a STSX de Andalucía (Málaga) do 14 de febreiro de 2019 (nº 246/2018), que se pronuncia sobre o suposto dunha traballadora dunha entidade financeira que desenvolve labores de xestoría, divididas en 4 xefaturas, tres ocupadas por homes, a outra pola traballadora, que percibe unha retribución inferior á dos seus compañeiros.

Así, a pesar de que a traballadora realiza non só un traballo con igual valoración, senón o mesmo aínda que noutra xefatura, ela carece do complemento ata o 100% de Incapacidade Temporal do que gozan os seus compañeiros. Ademais, tampouco lle pagan incentivos, cuxo percibo non está establecido con criterios obxectivos, senón que se conceden por decisión discrecional do xerente, e que ademais, se consolidan posteriormente. Fronte a ese trato dispar, a traballadora presenta demanda que é estimada polo Xulgado do Social, que condena á empresa a pagarlle o mesmo salario que aos traballadores das restantes xefaturas -o que supón unha diferenza de máis de 15.000 euros, debendo percibir a partir da sentenza un salario anual de 48.950,16 euros, en lugar dos 33.672 euros que cobraba ata o momento-, así como a pagar unha indemnización por danos económicos e morais de 35.000 euros, en aplicación do art. 183 LRXS. Recorrida esta sentenza pola empresa, a Sala de Suplicación desestima o recurso, confirmando o pronunciamento da instancia.

En consecuencia, é de destacar do pronunciamento xudicial que, a pesar de que na condena monetaria parece que o xuíz e a Sala non teñen absolutamente clara a contía que corresponde ás cantidades deixadas de percibir e á indemnización por danos morais, o importante é que son conscientes da necesidade de aplicar o art. 183 LRXS, a fin

de contemplar todos os danos xerados pola discriminación retributiva e activar a función disuasoria. Respecto do suposto examinado, ha de chamarse a atención sobre o modo en que a opacidade dos criterios retributivos favorece a fenda retributiva, permitindo que na súa aplicación estean presentes todos os estereotipos de xénero. De aí a importancia da transparencia retributiva como premisa fundamental na loita contra a fenda.

Polo demais, a aplicación automática e inerte de patróns sexistas na fixación de salarios tamén é unha realidade aínda moi presente e que ten unha incidencia directa na fenda. Exemplo diso é a frecuente valoración do esforzo físico nos traballos e sectores máis masculinizados como condición determinante dunha maior retribución, a pesar de que, na actualidade, na inmensa maioría dos traballos esta carga de pesos está mecanizada²⁶.

c) A externalización de servizos e discriminacións retributivas por razón de sexo: o principio de igual remuneración por traballos de igual valor no mesmo lugar

Outro dos temas claves nos que quere incidirse é no efecto de externalización da actividade produtiva, que constitúe unha das fontes máis alarmantes de precariedade laboral, pois con ela búscase mellorar a vantaxe competitiva das empresas coa redución dos custos laborais, entre eles, os salarios. Este problema ten unha importantísima dimensión de xénero, pois afectou de maneira particular algúns sectores fortemente feminizados.

Aínda que son diversos os colectivos de mulleres que padecen os problemas derivados desta fórmula organizativa, entre os casos que adquiriron maior eco social atópanse as "camareiras de piso". A complexidade das causas da fenda retributiva que se vén reiterando neste traballo confírmase tamén neste caso, por canto as

²⁶Nesta liña incide a recente sentenza do Xulgado do Social nº 1 de Almería sobre envasadoras, "As envasadoras cobrarán igual que os mozos de almacén", El País, 17 de decembro de 2018, https://elpais.com/economia/2018/12/16/actualidad/1544987359_982812.html

diferenzas retributivas poden derivar dunha norma convencional propia.

A pesar das dificultades para combater estas prácticas discriminatorias, a acción sindical está a despregarse con gran intensidade, mesmo no ámbito xudicial. Deste xeito, recentes decisións xudiciais evidencian a maior sensibilidade dos tribunais cara a este problema, de maneira que, sigan ou non un axuizamento con enfoque de xénero de forma expresa, reflicten un espírito innovador no referente a garantir a vixencia efectiva do principio normativo de igual remuneración por traballo de igual valor. Aínda que se bota en falta unha maior e máis sólida fundamentación xurídica en fontes internacionais, o resultado final é innovador e garantista, impulsando claros avances na tutela efectiva do principio de igualdade retributiva por traballo de igual valor, máis aínda se se traballa no mesmo lugar, aínda para diferentes empregadores.

Nesta liña cabe destacar a STSX de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) do 23 de xaneiro de 2017 -firme por ATS do 8 de xaneiro de 2019, (nº rec. 1912/2018)- que declara a nulidade dos acordos de empresa por violar a prohibición de discriminación retributiva de camareiras de piso-

Así mesmo, na mesma dirección, é relevante e ilustrativa a STSX Andalucía (Málaga) do 19 de abril de 2017 (nº rec. 387/17) -firme por ATS do 22 de febreiro de 2018 (nº rec. 2187/2017)- que, partindo da consideración da actividade de limpeza de habitacións na hostalaría como unidade produtiva autónoma a efectos de subcontratación, e descartando que exista cesión ilegal, condena á empresa principal ao pago da retribución prevista no convenio sectorial e non da fixada no de empresa.

3.2. A NOVA REGULACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS DA REFORMA INTRODUCIDA POLO RD-LEI 6/2019

3.2.1. RD-lei 6/2019: Expectativas *versus* realizacións efectivas

Nunha realidade de persistencia de tratos discriminatorios entre mulleres e homes, pero cun contexto social cada vez máis consciente da súa inadmisibilidade, en xeral, e no

traballo, en particular²⁷, e co impulso xudicial dado ao obxectivo de alcanzar a igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, era evidente a necesidade de reforzar os contidos da ata o momento moi incompleta norma laboral, a fin de avanzar na consecución de tal fin. Diversos factores adicionais determinaron, ademais, que as expectativas ante a nova regulación fosen elevadas.

Así, as proposicións que contemplaban instrumentos para promover a igualdade, en xeral, e eliminar a fenda retributiva, en particular²⁸, mostraban unha clara inquietude política por abordar este problema. Ademais, contando en España con un Goberno que se autocalifica feminista, resultaba claro que a adopción de medidas de reforzo en prol da igualdade entre mulleres e homes non ía demorarse. Con todo, as altas expectativas que se xeraron quedaron frustradas tras a aprobación da norma reformista contida no RD-lei 6/2019. Así, á marxe da controversia que, con gran eco mediático, se suscitou acerca do momento de aparición da norma e a oportunidade ou non de utilizar unha norma de urxencia para regular tales contidos²⁹, o certo é que non cobre moitas das lagoas preexistentes, algunhas das súas previsións presentan claras limitacións e, dende o punto de vista técnico, as súas evidentes carencias parecen froito de

²⁷Expresión desta conciencia social -non só feminina- foi a convocatoria do primeiro paro mundial de mulleres, que se produciu o 8 de marzo de 2018, e que tivo continuación ao ano seguinte, <http://www.ugt.es/8-de-marzo>.

²⁸Proposición de lei de igualdade retributiva entre mulleres e homes, presentada polo Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOCG, Congreso dos Deputados, 10 de novembro de 2017) e Proposición de lei integral de igualdade e transparencia retributiva entre mulleres e homes, presentada polo Grupo Parlamentario Popular (BOCG, Congreso dos Deputados, 19 de outubro de 2018).

²⁹Que levou a algúns partidos políticos a cuestionar a súa constitucionalidade "Cidadáns e o PP cuestionan o decretazo dos permisos de paternidade por vicio de inconstitucionalidade", El Mundo, 13 de marzo de 2019, <https://www.elmundo.es/espana/2019/03/13/5c88e9ac21efa065628b46c1.html>

certa precipitación ou improvisación³⁰, polo que, en definitiva, é moi mellorable³¹.

Particularmente, polo que respecta ás medidas para eliminar a fenda retributiva, como se expoñerá nas seguintes páxinas, poucas son as modificacións incorporadas. O carácter mínimo da intervención resulta aínda máis evidente a teor da gravidade do problema e da paupérrima situación normativa de partida, e máxime considerando que dúas das proposicións de lei presentadas antes da súa elaboración³² versaban sobre esta concreta materia e algunha delas incluía oportunas posibles melloras.

3.2.2. O intento de delimitación de criterios máis precisos para avaliar a igual valoración do traballo

O RD-lei 6/2019 inclúe varias modificacións dirixidas de forma directa a combater a fenda retributiva ente mulleres e homes. A primeira delas, reflectida no art. 9.3 ET, dispón que *"en caso de nulidade por discriminación salarial por razón de sexo, o traballador terá dereito á retribución correspondente ao traballo igual ou de igual valor"*. Sendo esta unha previsión obvia, consecuencia obrigada do principio de garantía de indemnidade retributiva derivada da protección do dereito á igualdade³³, ten problemas na súa formulación. Así, por unha banda, é incompreensible que se a norma utiliza de forma recorrente o concepto neutro "persoa traballadora", neste concreto precepto que, aínda que non o diga expresamente, trata de compensar o menor salario percibido polas traballadoras, utilice precisamente o termo "traballadores", pois resulta sumamente inoportuno. Por outra, tamén é pouco comprensible que se refira a

³⁰ Así o destaca MOLINA NAVARRETE, Cristobal: *"Espíritu social", "técnica maquiavélica"?: "el derecho" que queda de las "leyes de viernes social" al desvanecerse su "humo político"*, op.cit. , p.14.

³¹ Segundo 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, nº 2, 2019, p.15.

³² Propostas citadas en nota 28.

³³ Así o destaca MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: *"Espíritu social"...*, op.cit ., p. 11.

“discriminación salarial” en lugar de utilizar a máis ampla expresión, e máis adecuada neste caso, de “discriminación retributiva”, máis aínda cando seguidamente sinala que quen a padeza terá dereito a recibir “a retribución” correspondente ao traballo igual ou de igual valor. Por outra banda, aínda que latexa no precepto que a garante que se refire ao percibo da retribución superior, apuntouse que, ao non especificalo, existe o risco de equiparacións á baixa³⁴.

Na órbita de establecer regras máis claras de valoración do traballo levado a cabo sitúase a reforma do art. 22.3 ET, que especifica que os criterios e sistemas aos que haberá de axustarse a definición dos grupos para garantir a ausencia de discriminacións entre mulleres e homes estarán “(...) *baseados nunha análise correlacional entre nesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións (...)*”, remitindo, en calquera caso, á obriga de pagar a mesma retribución por un traballo de igual valor ex art. 28.1 ET. Sendo positiva a definición destes criterios pola norma, expónse o problema do seu grao de dificultade intrínseca. A iso hai que engadir que non se entende que non se incorporasen criterios de definición tamén no art. 23.2 ET en relación cos sistemas de promoción profesional, pois serían igualmente oportunos.

Así mesmo, o RD-lei 6/2019 acometeu unha importante modificación do art. 28 ET, que ata o momento, a pesar das diversas revisións da que fora obxecto, presentaba grandes lagoas, como antes se apuntaba. Así, tras a súa recente reforma, o art. 28 experimentou unha considerable ampliación, tanto na forma como no fondo. Cuestión diferente, claro, é a de se os contidos incorporados son os suficientes e os oportunos.

A formulación do principio de igualdade retributiva por razón de sexo xa presente na versión previa á reforma, consérvase no primeiro parágrafo do apdo. 1, que dispón que “*o empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa*

³⁴ Así o apunta BALLESTER PASTOR, María A mparo: *El RD Ley 6/2019...*, op.cit., p. 24

natureza, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións de aquela”.

Con todo, o RD-lei 6/2019 engadiu un segundo parágrafo a este art. 28.1 no que dispón que *“un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que esas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes”.* Deste xeito, introdúcese a definición de que debe entenderse “traballo de igual valor”, cuxo significado é clave para a aplicación do precepto. Con iso, a reforma vén colmar unha das carencias máis relevantes que, sen dúbida, dificultaba a aplicación do principio de igualdade retributiva, pois non pode aplicarse o que se descoñece que é. En consecuencia, trátase dunha modificación que ha de valorarse como oportuna e positiva. En calquera caso, tamén é certo que a definición ofrecida é de sentido común, polo que, máis aló do seu valor normativo, a súa achega substantiva realmente non é moi relevante. Ademais, aínda que os criterios establecidos polo precepto para determinar a equiparación -funcións, tarefas, condicións educativas, profesionais e de formación, factores relativos ao seu desempeño e condicións laborais- pretenden ser referentes para a “avaliación obxectiva do emprego” á que fai referencia o art. 3.1 do Convenio nº 100 da OIT, tampouco son concluíntes posto que aínda deixan unha boa marxe de valoración subxectiva, aínda que seguramente é inevitable. Por iso, considérase que a súa inclusión, con ser oportuna, non provocará grandes efectos fronte á fenda salarial.

3.2.3. A transparencia como condición necesaria para a igualdade retributiva

No breve exame de experiencias xudiciais realizado incidíase na importancia da transparencia sobre os criterios retributivos para avanzar nunha igualdade real por razón de sexo. Aínda que esta non é condición suficiente, si é imprescindible para alcanzar tal fin. Deste xeito, a

transparencia non é só un presuposto para a igualdade retributiva, senón un auténtico principio xurídico xeral do Dereito do Traballo actual, como xa claramente o é no ámbito das políticas de emprego e do mercado de traballo. Como tal o considera a cúspide xudicial do social -STS, Sala do social, do 17 de xaneiro de 2019, rec. nº 200/2017, en relación ás nóminas-, así como o Dereito da UE -na nova Directiva sobre transparencia e previsibilidade das condicións de traballo-. Unha útil concreción dese principio é a obriga de rexistrar adecuadamente as condicións de traballo, aínda que xere problemas e resistencias, como revela a polémica xerada en relación ao rexistro horario ex art. 34.9 ET.

Neste contexto de incrementar a transparencia e o control social, e en liña coa Recomendación do 7 de marzo de 2014, sobre o reforzo do principio de igualdade de retribución entre mulleres e homes a través da transparencia, o novo apartado 2 do art. 28 ET establece que "*o empresario está obrigado a levar un rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor*". O acceso ao mesmo por parte de quen traballe na empresa canalízase a través da representación legal, que para eses efectos amplía as súas competencias en materia de información e vixilancia e control, segundo dispoñen os modificados arts. 64.3 e 64.7.a)^{3º} ET. Así mesmo, este rexistro facilita outro aspecto da reforma, como é a inclusión das retribucións entre as materias sobre as que ha de recaer o diagnóstico negociado previo á elaboración dos plans de igualdade, a teor do novo art. 46.2 LO 3/2007.

O rexistro de retribucións, aplicable a todas as empresas con independencia do número de traballadores que teña no cadro de persoal³⁵, vén corrixir o problema de falta de

³⁵ Aínda que, de forma claramente errónea, a prensa difundiu que o rexistro de salarios só é aplicable a empresas de 50 ou máis traballadores, confundíndoa coa medida do apartado 3, por todas "As empresas de máis de 50 traballadores deberán publicar as

transparencia salarial por xéneros da que adoeceu o noso sistema, establecendo unha obriga informativa que é básica e imprescindible para poder determinar se, efectivamente, existe fenda retributiva. En suma, trátase dunha esixencia moi oportuna que introduce a obriga de transparencia, que é un requisito básico para sacar á luz as diferenzas retributivas entre sexos.

Con todo, podería facilitarse en maior medida se o acceso ao rexistro por quen traballa na empresa fose directo, e non canalizado a través da representación dos traballadores, pois iso redundaría en maior transparencia. En calquera caso, aínda que a norma non o indique, a pesar de que debería facelo, enténdese que a canle directa de información será o que haxa de utilizarse en empresas sen representación legal para facer efectivo o dereito de acceso dos traballadores á información sobre remuneracións, debido a que este non pode quedar condicionado pola ausencia de representantes. Así mesmo, e isto é máis grave, a norma debería establecer as consecuencias da falta de cumprimento desta obriga por parte das empresas nos termos esixidos, posto que a ausencia de castigo ante a inobservancia previsiblemente determinará a completa ineficacia da medida.

Así mesmo, esta medida presenta certos problemas que poderían ensombrecela, como a complexidade que pode supoñer configurar tales rexistros, coas esixidas desagregacións e, fundamentalmente, establecer a relación de postos iguais ou de igual valor, coa previa elaboración das oportunas correspondencias. Iso, á marxe das resistencias que esta medida de control pode suscitar entre as empresas, e mesmo, o posible risco de que se incrementen os pagos de cantidades non declaradas para sortear o control.

Conexamente, o tamén novo apartado 3, sinala que "*cando nunha empresa con polo menos cincuenta traballadores, a*

súas táboas salariais 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>

media das retribucións aos traballadores dun sexo sexa superior aos doutro nun vinte e cinco por cento ou máis, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, o empresario deberá incluír no Rexistro salarial unha xustificación de que esa diferenza responde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras". Esta medida pretende vetar a existencia de discriminacións salariais por razón de xénero -tomando un ton neutro respecto do sexo, evitando facer referencia ás mulleres a pesar de que son as que habitualmente están peor retribuídas³⁶-, ao esixir que, se se detectase a existencia de diferenzas retributivas -partindo das cifras sobre salarios rexistradas ex apartado 2, aínda que o precepto non o indica-, a empresa xustifique que estas non son debidas a factores relacionados co sexo das persoas. Con todo, ao descender á configuración precisa desta esixencia apréciase que presenta indubidables limitacións que obstarán a súa eficacia. Así, por unha banda, esta medida unicamente obriga a empresas de 50 ou máis traballadores, o que implica que non se aplicará ao 98% das empresas, pois só un 2% das empresa en España ten cadros de persoal que alcanzan ou superan os 50

³⁶Aínda que poden existir casos de discriminación salarial a homes, non son dende logo frecuentes e, en moitos casos, saen á luz pública con fins "estratéxicos". É o caso da diferenza salarial en prexuízo dalgúns traballadores enxeñeiros de software nivel 4, que aireou Google en datas recentes, que deu lugar a grandes compensacións aos afectados -"desproporcionadas" segundo fontes internas, polo que esas si, poderían supoñer unha clara discriminación retributiva para as mulleres-, e coa que si hai sospeitas de que quixese acalar unha demanda colectiva por discriminación salarial ás mulleres, abertas críticas sobre o tratamento dado a reclamacións por acoso sexual dos seus directivos e unhas contas que parece non eran moi claras, "Google descobre que pagaba menos a parte dos homes que ás mulleres polo mesmo traballo", 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>

traballadores³⁷. Ademais, a apreciación baséase nun cálculo que, pola súa globalidade, facilmente pode ocultar diferenzas retributivas discriminatorias. A iso hai que engadir que se esixe que ese montante total revele unha diferenza de polo menos o 25%, é dicir, dunha cuarta parte ou máis da media de retribucións, o que supón, *contrario sensu*, permitir diferenzas sempre que non alcancen esa moi elevada porcentaxe, que ademais foi elixida polo Goberno-Lexislador como referente desta medida por razóns que se descoñecen. Pois ben, unha vez cumpridas todas as condicións previstas no precepto e identificada esa avultada diferenza, a empresa debe xustificar no Rexistro que esta responde a motivos alleos ao sexo da persoa. En suma, trátase dunha esixencia marxinal en canto a afectación, que non poderá identificar discriminacións concretas, que permite disparidades globais por baixo dunha cuarta parte da media salarial e que, cando estas se superan, só impón á empresa xustificar as razóns non relacionadas co sexo que motivan tales diferenzas. En consecuencia, considérase que esta esixencia ten un efecto máis estético que práctico, ámbito este último no que, xa dende a súa concepción, presenta limitacións evidentes.

3.2.4. A garantía indirecta ex art. 34.8 ET

O novo RD-lei 6/2019 tamén incidiu sobre outra medida que, aínda de forma aparentemente máis indirecta, garda relación coa eliminación da fenda. Neste sentido, resulta pacificamente aceptado que o traballo a tempo parcial é moi maioritario nas mulleres, ao representar estas o 78% do total destes contratos con xornada reducida³⁸. Tamén o é que o emprego nesta modalidade vén determinado en moitos casos pola necesidade de atender obrigas familiares,

³⁷Porcentaxes extraídas a partir dos datos sobre empresas inscritas a data xaneiro 2019, proporcionados polo Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social, <http://www.ipyme.org/publicaciones/cifraspy-me-enero2019.pdf>

³⁸Cálculo porcentual elaborado a partir dos últimos datos proporcionados polo INE (correspondentes a 2017) <https://www.ine.es/jaxit3/Datos.htm?t=10896>

e mesmo o ordenamento xurídico parece alentar esta opción. En suma, a conciliación faise posible, en infinidade de ocasións, a través do traballo a tempo parcial da muller³⁹ e, en consecuencia, da diminución retributiva que esta implica.

Precepto clave neste sentido é o art. 34.8 ET, que na súa versión anterior á última reforma, recoñecía aos traballadores o "*dereito a adaptar a duración e distribución da xornada*" para facer efectivo o "*dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral*", pero a teor do que se previra "*na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario*". Conexamente, o segundo parágrafo do precepto definía os medios a través dos que levaría a efecto tal adaptación, referíndose a "*a xornada continuada, o horario flexible ou outros modos de organización do tempo de traballo e dos descansos*" que permitisen compatibilizar a conciliación coa mellora da produtividade. Deste xeito, o precepto establecía un dereito -que propiamente non o era, debido a que dependía do que establecese a negociación colectiva ou o acordo coa empresa- de adaptación, para facer efectivo outro dereito do que era complementario, o de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, que debía levar a efecto mediante axustes no tempo de traballo. As canles a través das que debía promoverse, aínda apuntadas de maneira moi xeral, afectaban todas elas ao tempo de traballo.

Pois ben, o RD-lei 6/2019 dá nova regulación a esta medida, ampliando moi considerablemente o seu teor literal aínda que non tanto, como se verá, o seu alcance protector. Neste sentido, dispón que "*as persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Esas adaptacións*

³⁹ Así o 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.

deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas e produtivas da empresa”.

Deste xeito, de forma máis realista, o novo precepto non recoñece o “dereito a adaptar”, senón o “dereito a solicitar” a adaptación, debido a que tal solicitude está condicionada, nos termos que o precepto establece.

É de destacar, así mesmo, que xa non se refire á conciliación da vida “persoal, familiar e laboral”, senón só da “vida familiar e laboral”, polo que reduce o seu ámbito aplicativo a persoas con responsabilidades familiares, entre as que seguirán sendo maioritarias as traballadoras. Así mesmo, no seu segundo parágrafo, introduce outra restrición, agora nas circunstancias familiares que dan lugar á adaptación, pois a diferenza da versión precedente, limita o período no que esta pode solicitarse cando ten por obxecto o coidado da prole, ao sinalar que en tal caso *“as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumbran doce anos”.*

Por outra, aínda que mantén a posibilidade de que a adaptación afecte á duración da xornada -por tanto, non impedirá que por causa da conciliación sigan proliferando os contratos a tempo parcial-, introduce entre as canles para levala a efecto a posibilidade de establecer cambios *“na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia”.* En consecuencia, aínda non abandonándose as canles tradicionais de adaptación, o precepto parece querer consolidar outras alternativas que non impliquen a redución do tempo de traballo e, en consecuencia, que non redunden nunha diminución salarial das persoas -xeralmente mulleres- que han de conciliar vida laboral e familiar, o que resulta positivo⁴⁰.

Tamén nova é a introdución dun procedemento para a solicitude e exercicio da adaptación, que non existía na versión precedente, debido a que se remitía exclusivamente ao que establecese o convenio colectivo ou acordo de

⁴⁰Sobre os beneficios da adaptación do tempo de traballo en lugar da redución, v. MORAN ROA, Sonia: La conciliación de la vida laboral..., *op.cit.*, p. 202.

empresa. Tras a reforma, o precepto segue apostando pola negociación colectiva como canle para facer efectivo o dereito, aínda que, para garantir o seu exercicio aínda en defecto de previsión convencional, establece que, en ausencia de regulación convencional, *"a empresa, ante a solicitude de adaptación de xornada, abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días. Finalizado o mesmo, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso indicaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión"*. O procedemento legal garante a posibilidade de cursar a solicitude, o que resulta positivo ao non depender de previsións convencionais, aínda que, ademais de establecer un período de negociación excesivamente amplo⁴¹, non garante unha resposta positiva a esta, nin tan sequera o ofrecemento de alternativas que faciliten a conciliación. Así, pode terminar co rexeitamento da solicitude, sempre que estea xustificado por razóns obxectivas, que poderán ser, simplemente, que esta non se acomode ás necesidades organizativas ou produtivas da empresa. En suma, as garantías efectivas da posibilidade de facer uso do dereito á adaptación de xornada son sumamente débiles.

Tamén forma parte desta nova regulación legal do exercicio do dereito de adaptación a nova indicación sobre a súa posible reversión que se contén no parágrafo cuarto, segundo a cal *"a persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrese o período previsto"*. Aínda que a primeira opción que expón o precepto é evidente, a segunda pretende flexibilizar o retorno á situación previa tras a adaptación e, en consecuencia, que non se alongue máis do efectivamente necesario e querido por quen a goza.

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

Dous obviedades perfectamente prescindibles pechan o novo art. 34.8 ET, por unha banda, a compatibilidade da adaptación cos permisos, e por outra, que as controversias que xurdan ao redor da adaptación serán resoltas a través da modalidade procesual de "Dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar recoñecidos legal ou convencionalmente" prevista no art. 139 LRXS.

4. CONCLUSIÓNS

A modo de moi breve conclusión, ha de destacarse que o RD-lei 6/2019, aínda que non alcanzou as altas expectativas que existían ao redor del, introduciu medidas positivas en prol da eliminación da fenda retributiva entre mulleres e homes, como é a definición de traballo de igual valor, a transparencia en materia retributiva ou a -aínda tímida- promoción de fórmulas para a conciliación da vida laboral e familiar baseadas na adaptación, e non na redución de xornada, e que non impliquen, por tanto, redución de salario.

Con todo, como quedou exposto neste traballo, moitos son os aspectos que inclúe que son mellorables, están regulados parcialmente ou directamente son omitidos. Ademais, o RD-lei non establece garantías de efectividade das previsións que establece, o que pode prexudicar a súa eficacia, mesmo das que mellor xuízo merecen. Neste sentido, en particular, bótase de menos que se introducise no Estatuto dos traballadores unha previsión vinculada especificamente á fenda retributiva por xénero referente ás consecuencias indemnizadoras adicionais que habería de xerar a constatación de que se produciu a discriminación retributiva. Debería, deste xeito, sacarse máis partido ao instrumento que brinda o art. 183 LRXS neste ámbito, en particular as indemnizacións disuasorias, pois poden ser sumamente eficaces para eliminar a fenda retributiva de xénero⁴².

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

Polo demais, certo é que os órganos xudiciais, con carácter xeral, están a levar a cabo un encomiable labor orientado á eliminación da fenda retributiva. Con todo, en ocasións parecen sustentar as súas decisións sobre fráxiles fundamentos normativos, cando poderían contar co sólido sustento da norma internacional. Deste xeito, dadas as carencias que seguen presentando a nova regulación, vai seguir sendo necesario que cubran numerosas lagoas e, sería moi conveniente que para eses efectos buscasen as claves precisas na normativa supranacional. Pero non só da Unión Europea, senón tamén da OIT, debido a que, como se expuxo, dispón dun sólido acervo normativo e elaboradas construcións sobre a materia que poden constituír base segura para sustentar as solucións máis garantistas en prol de facer efectivo o principio de igual remuneración por un traballo 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, nº 2, 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*, nº 25, 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.
- 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*, nº 433, 2019.

- JIMENA QUESADA, Luis: Combating the gender pay gap in European Social Law, en UPV Ciencia, Técnica y Mainstreaming social, nº 1, 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 e 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.