

## La discriminación retributiva por razón de sexo

**Mercedes López Balaguer**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Valencia*

**Emma Rodríguez Rodríguez**

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Vigo*

### Extracto

El presente trabajo aborda el complejo tema de la discriminación retributiva por razón de sexo. Decimos que es un tema complejo por dos razones. En primer lugar, porque, aunque contamos con una normativa tanto internacional y comunitaria como nacional que recoge el principio fundamental de igualdad retributiva y la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo, las cifras demuestran que la discriminación existe en la realidad del mercado de trabajo –y no solo del español–. En segundo lugar, porque la razón anterior nos ha de llevar a ir más allá para poder encontrar las causas de esta realidad, dado que solo así podrán plantearse soluciones para erradicar la conocida como «brecha salarial de género». Así pues, en las páginas que siguen se analizan, a partir de la normativa supranacional y nacional en vigor, las complicadas causas que generan la brecha salarial y las posibles medidas que se pueden adoptar para superarla y alcanzar que la igualdad de retribución por los trabajos de igual valor sea la única realidad en el mercado laboral.

**Palabras clave:** principio de igualdad; discriminación retributiva; brecha salarial; pobreza y exclusión social.

Fecha de entrada: 13-01-2019 / Fecha de aceptación: 13-01-2019

**Cómo citar:** López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 41-74.



# The pay discrimination between women and men

Mercedes López Balaguer

Emma Rodríguez Rodríguez

## Abstract

This paper addresses the complex issue of pay discrimination based on sex. The authors consider that it is a complex issue for two reasons. In the first place, because, although there is international, community and national regulations that reflect the fundamental principle of equal remuneration and the prohibition of wage discrimination based on sex, the figures show that discrimination exists not only in the Spanish labor market. Therefore, and in the second place, the causes of this reality have to be detected in order to provide solutions in terms of eradicating the so-called gender wage gap. Thus, the following pages analyze, from the current supranational and national regulations, the complicated causes that generate the wage gap and the possible measures that can be adopted to overcome it and achieve equal pay for jobs.

**Keywords:** principle of equality; pay discrimination; wage gap; poverty and social exclusion.

**Citation:** López Balaguer, M. y Rodríguez Rodríguez, E. (2019). The pay discrimination between women and men. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 41-74.





## Sumario

1. La perspectiva supranacional del principio de igualdad y no discriminación en el acceso y la estabilidad en el empleo
2. La «brecha salarial» entre hombres y mujeres en la UE: de la discriminación directa a «los derechos adquiridos o en curso de adquisición»
3. La recepción del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento interno: la brecha salarial en España
  - 3.1. Discriminación retributiva de primer grado: la implementación de sistemas de valoración de puestos de trabajo
  - 3.2. Discriminación retributiva de segundo grado: la necesaria superación de los roles de género

### 4. Reflexiones conclusivas

### Referencias bibliográficas

## 1. La perspectiva supranacional del principio de igualdad y no discriminación en el acceso y la estabilidad en el empleo

En la actualidad, las mujeres continúan conformando un colectivo desfavorecido en relación con el empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la «brecha de género», es decir, la diferencia entre los índices de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres, pone de manifiesto que la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral continúa siendo 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres. Además, presentan las tasas más elevadas de trabajo de baja calidad y de desempleo<sup>1</sup>.

Ante estas evidencias, la propia OIT ha instado a los Estados a avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, lo que incorpora de manera transversal en su iniciativa «sobre el futuro del trabajo», pero también en la descripción de «trabajo decente», en la que incluye específicamente la «igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres»<sup>2</sup>.

Ya desde sus orígenes, el Convenio núm. 111 de la OIT, en el artículo 1.3, se refirió a la no discriminación en la «admisión en el empleo». Esta norma recogió una visión transversal de la igualdad material con la admisión de medidas de acción positiva a favor del colectivo tutelado, mientras dure la situación discriminatoria (art. 5). También puede relacionarse con el Convenio núm. 122 de la OIT sobre política de empleo o con el núm. 181, que sometió la actuación de las agencias de colocación al principio de no discriminación en el acceso al empleo, incluyendo «cualquier forma de discriminación cubierta en la legislación y las prácticas nacionales» (art. 5.1). Más específicos fueron el Convenio núm. 156, de 1981, y la Recomendación núm. 165, que reconocieron la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

---

<sup>1</sup> Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 % y la de los hombres descendió del 79,9 al 76,1 %, respectivamente. A escala mundial, casi el 40 % de las mujeres con empleos remunerados no contribuyen a la protección social y, de estos, casi el 57 % son trabajos a tiempo parcial. En cuanto a las tasas mundiales de desempleo, son del 5,5 % en el caso de los hombres y del 6,2 % por lo que respecta a las mujeres, lo que representa casi un 72 % de hombres empleados, frente a un 46 % de mujeres. Datos del Informe OIT (2016a).

<sup>2</sup> En torno al eje del «trabajo decente para todos»; Informe OIT (inicial) (2017); por otra parte, Informe OIT (2016b).

También la Unión Europea (UE) considera el empleo, y, en concreto, el principio de igualdad para acceder al mercado laboral y promocionar en él, uno de sus pilares fundamentales. Ya en 1997, el Tratado de Ámsterdam<sup>3</sup> dedicaba el título VIII al «empleo», materia que se fortaleció con el compromiso de los Estados miembros de presentar en la Cumbre de Cardiff, en 1998, «directrices para el empleo», que habrían de ser incorporadas a los planes nacionales de empleo que se presentaran. Entre ellas, destacaron las referidas a la adopción de medidas que contribuyeran a reducir la desigualdad en las tasas de empleo entre mujeres y hombres (Directriz 16), a conciliar la vida laboral y familiar (Directriz 17) y a facilitar la reincorporación al mercado de trabajo (Directriz 18)<sup>4</sup>. A finales de ese año, en el Congreso Europeo de Viena, se reiteró la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres, lo que se renovó en la Cumbre de Lisboa de 2000<sup>5</sup>.

Ese nuevo concepto del Espacio Europeo de Empleo se plasmó en el Tratado de Lisboa de 2007 que dedica el título IX a la denominada «Europa social», en la que el empleo gozó de un papel principal, como se ha recogido en el actual Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE). A la vez, la Comisión, en la «Propuesta de informe conjunto sobre protección social e inclusión social», se refirió a la inclusión de las mujeres en el mercado laboral como una actuación prioritaria de la UE y creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Paralelamente a este derecho imperativo o *hard law* se han elaborado en la UE otros instrumentos no vinculantes –*soft law*– que se entremezclan con estos y constituyen un referente dentro del proceso de integración europeo. En este sentido, destacan los cinco programas sucesivos sobre la «promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer»<sup>6</sup> (Cabeza, 2007, p. 53; Rodríguez-Piñero, 2007, p. 401; Sánchez y Areta, 2009, p. 64).

<sup>3</sup> Acordado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. La «política de empleo» adquirió especial relevancia en este tratado, que heredó la denominación del informe «Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI», también conocido como «Libro Blanco», elaborado por Jaques Delors, en aquel momento presidente de la Comisión Europea. Presentado en diciembre de 1993, COM (93) 700.

<sup>4</sup> Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001, COM (2000) 548 final, 2000/0225 (CNS).

<sup>5</sup> Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001, COM (2000) 548 final, 2000/0225 (CNS), Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000. La «estrategia de Lisboa» planteó un «nuevo objetivo estratégico para la próxima década»: «crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social». Estos objetivos fueron revisados por el informe «Hacer frente al desafío. La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo», de noviembre de 2004. Elaborado por un grupo de expertos presididos por WinKok.

<sup>6</sup> El «Libro Verde» de la Comisión, de 22 de noviembre de 2006, «Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», COM (2006) 708, consolidó el «Método abierto de coordinación» (MAC); Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Propuesta de informe conjunto sobre protección social e inclusión social (2009)», SEC (2009) 141, COM (2009) 58 final; Reglamento (CE) núm. 1922/2006, de 20 de diciembre, del

Alcanzado el año 2010, concluye esta etapa para dar paso a la vigente estrategia europea de empleo, «Europa 2020», que remarca como prioridad el «crecimiento integrador», entre cuyos objetivos está promover la igualdad entre los sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, a pesar de lo que se centra en la «flexiseguridad» para garantizar una mayor adaptabilidad de los trabajadores ante las circunstancias cambiantes del mercado laboral<sup>7</sup> (Cabeza y Ballester, 2010, p. 39). No obstante, el Comité Económico y Social Europeo señaló que el concepto de flexiseguridad debería incluir referencias a la calidad del empleo, para no resultar ineficiente contra el elevado desempleo y las desigualdades sociales<sup>8</sup>. Efectivamente, tal y como vaticinaron algunas voces en ese momento, al potenciar estos modelos de trabajo flexible –en especial, el trabajo a tiempo parcial–, se prescindió de modular las consecuencias respecto del género<sup>9</sup>. De hecho, el Parlamento, tanto durante la crisis como ante las primeras expectativas de crecimiento y creación de empleo, insistió en la adopción de cambios estructurales que diesen cabida a sectores especialmente vulnerables asociados a la precariedad laboral, como las mujeres<sup>10</sup> (Ballester, 2011, p. 22).

En esta línea, la Comisión Europea, dentro del «primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales», ha constatado que la «ausencia de unas modalidades adecuadas de permisos y de cuidados para atender a los hijos y a otros familiares dependientes (...) obstaculizan la participación femenina en el mercado de trabajo». Por lo que propone

---

Parlamento Europeo y del Consejo; también destacan la Recomendación del Consejo 84/635/CEE, de 13 de diciembre, relativa a la protección de acciones positivas a favor de la mujer, y la Recomendación 92/241/CEE, de 31 de diciembre, sobre el cuidado de hijos y la necesidad de que los Estados miembros incorporen progresivamente iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades familiares y laborales.

<sup>7</sup> Comunicación de la Comisión «Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador», de 3 de marzo de 2010, COM (2010) 2020.

<sup>8</sup> Dictamen sobre la «Propuesta de decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Parte II de las Directrices integradas Europa 2020» en «Conclusiones de la Presidencia (Consejo Europeo de Bruselas, 19 y 20 de marzo de 2009)», Bruselas 20 de marzo de 2009 (OR. en), 7880/09, CONCL 1. Entre tanto, el proceso se desarrolla, entre otras acciones, con «Agenda de política social (2006-2010)», COM (2005) 33 final. Comunicación de la Comisión sobre la «Agenda social renovada», Dictamen conjunto de los Comités de Protección Social y de Empleo, Bruselas, 28 de noviembre de 2008, 16495/08, SOC 738, ECOFIN 583, EDUC 279, SAN 301, MIGR 123, MI 501.

<sup>9</sup> Sobre el riesgo de intensificación de la marginalización del trabajo femenino y el endurecimiento de la discriminación, llama la atención el cuarto Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), aprobado por Decisión del Consejo Europeo 95/593.

<sup>10</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre «las trabajadoras en situación precaria», DO C70 E, de 8 de marzo de 2012; Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2014, sobre «los aspectos laborales y sociales del papel y las actividades de la Troika», P7\_TA-PROV (2014)0240. En concreto se refiere a que se adopten medidas específicas destinadas a mujeres y trabajadores de mayor edad para que se mitiguen las dificultades adicionales a las que se enfrentarán estos trabajadores cuando la economía se recupere.

«fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo», «permisos retribuidos tanto para padres como para madres», «modalidades de trabajo flexible» y también insiste en la necesidad de guarderías y servicios de cuidados de larga duración, todo en aras de que «merezca la pena trabajar», a través de «condiciones laborales justas»<sup>11</sup> (Ramos, 2017). Finalmente, en noviembre de 2017, se aprobó el Pilar europeo de derechos sociales<sup>12</sup>, según la propuesta de la Comisión Europea que recoge el Consejo<sup>13</sup>. Este documento ha quedado limitado a una reafirmación y reordenación de los derechos sociales ya contemplados en la UE<sup>14</sup>, motivo por el que resulta destacable la propuesta que ha presentado la Confederación Europea de Sindicatos sobre la adopción de un «Protocolo social europeo» que intenta salvaguardar su función de garantes de los objetivos sociales<sup>15</sup> (Baylos, 2017, pp. 8-9).

Más concreto se mostró el Parlamento Europeo al pedir a los interlocutores sociales y a la Comisión que colaborasen para presentar una propuesta de directiva marco sobre unas «condiciones de trabajo dignas en todas las formas de empleo»<sup>16</sup>. Y, de manera específica, en la Resolución sobre condiciones laborales y el empleo precario, destaca que la precariedad laboral y social conduce forzosamente al empleo atípico, que continúa presentando una fuerte vinculación con el género femenino, lo que se traduce en una brecha salarial del 16 %, de media, así como en una discriminación directamente relacionada con la maternidad o con las labores de las mujeres como cuidadoras de la familia<sup>17</sup> (Casas, 2017, p. 867). La

<sup>11</sup> Anexo, «Primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales que acompañan a la Comunicación del Parlamento Europeo al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales», Estrasburgo, 8 de marzo de 2016, COM (2016) 127 final.

<sup>12</sup> [Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento, celebrada en Gotemburgo](https://ec.europa.eu/commission/files/european-pillar-social-rights-booklet_es) (Suecia), de 17 de noviembre de 2017. Recuperado de <[https://ec.europa.eu/commission/files/european-pillar-social-rights-booklet\\_es](https://ec.europa.eu/commission/files/european-pillar-social-rights-booklet_es)> (consultado el 4 de enero de 2018).

<sup>13</sup> Comisión Europea, «Propuesta de proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales», COM (2017) 251 final, de 26 de abril de 2017; Secretaría General del Consejo de Europa, «Propuesta de proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales» (13129/17), Bruselas, 20 de octubre de 2017 (DG B 1C).

<sup>14</sup> En este sentido, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo ha manifestado la necesidad de una «hoja de ruta» de derechos sociales, ante las expectativas que había levantado la adopción del pilar social y que no parece que finalmente se cumplan. Adoptado en sesión plenaria del 19 de octubre.

<sup>15</sup> ETUC Resolution on Fixing the Social Foundation «ETUC Statement on the need for a Social Protocol». Adoptado en la reunión de su Ejecutiva el 25 y 26 de octubre de 2017.

<sup>16</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales, 2016/2095 (INI), P8\_TA-PROV (2017)0010.

<sup>17</sup> Representan el 46 % de la mano de obra de la Unión, pero se ven obligadas a trabajar a tiempo parcial y abocadas a pensiones sustancialmente inferiores a las de los trabajadores hombres. Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario, 2016/2221 (INI), P8\_TA-PROV (2017)0290.

respuesta de la Comisión a estas demandas de reducir el trabajo precario y lograr la igualdad retributiva, dentro de otras medidas destinadas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, se ha traducido en dos propuestas de directivas de enorme relevancia. La primera, respecto de la revisión de la Directiva 91/533/CEE, sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de trabajo aplicables al contrato de trabajo o relación laboral, en cuyo «principio 2» se refiere a que contribuirá a la «igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo»<sup>18</sup>. En segundo lugar, concretamente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha presentado una nueva directiva –sobre la que se volverá en las siguientes páginas– que autoproclama como objetivo general «garantizar la implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo»<sup>19</sup>.

## 2. La «brecha salarial» entre hombres y mujeres en la UE: de la discriminación directa a «los derechos adquiridos o en curso de adquisición»

Las distintas oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral repercuten directamente en su diferencia retributiva, según corrobora el informe de la Comisión Europea al respecto, que define nítidamente la «brecha salarial» como «la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores»<sup>20</sup>.

Desde sus orígenes, la UE ha contado con una importante y nutrida política en materia de igualdad entre hombres y mujeres, vinculada al principio de libre circulación de trabajadores, que pretendía evitar las discriminaciones generadas entre los países miembros por la competencia desleal en términos económicos o «*dumping social*»<sup>21</sup> (Nielsen, 2000,

---

<sup>18</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo «relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», Bruselas, 21 de diciembre de 2017, COM (2017) 797 final, 2017/0355 (COD).

<sup>19</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo «relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo», Bruselas, 26 de abril de 2017, COM (2017) 253 final, 2017/0085 (COD).

<sup>20</sup> Documento de la Comisión Europea, «Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea». Recuperado de <<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>> (consultado el 24 de enero de 2018). Por término medio, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16,4 % menos que los hombres.

<sup>21</sup> Francia forzó la inclusión del principio de igualdad de retribución en el Tratado de Roma de 1957, porque podía tener repercusiones negativas, en términos de competitividad económica, para los Estados que en su legislación interna ya contaban con ese mandato en su ordenamiento interno.



p. 189). Lo cierto es que la regulación europea para luchar contra la brecha salarial evolucionó desde el Tratado Constitutivo, en el que se recogía la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras<sup>22</sup>, hacia el derecho de igualdad en el empleo. Es decir, a partir de este reconocimiento individual y restringido a la esfera de las remuneraciones, se consideró la necesidad de ampliar el principio de igualdad entre los sexos a todo el ámbito de las relaciones laborales<sup>23</sup>.

Con base en estas disposiciones, el Consejo de las Comunidades Europeas promulgó la Directiva 75/177/CEE, específicamente sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras<sup>24</sup>. En aplicación de esa norma, el entonces Tribunal de las Comunidades Europeas, en su Sentencia (STJCEE) de 8 de abril de 1976, C-43/75, asunto Derfrenne II, lo consideró de eficacia directa horizontal y declaró contrarios al derecho comunitario los criterios aparentemente neutros que se fijan en convenios colectivos, pero que perjudiquen especialmente a un grupo de individuos por su pertenencia al mismo, sin justificación objetiva (SSTJCEE de 31 de enero de 1981, C-96/80, asunto Jenkins; 1 de julio de 1986, C-237/85, asunto Dato; 17 de octubre de 1989, C-109/88, asunto Danfoss), o sobre la cuestión de la correcta valoración de los puestos de trabajo (STJCEE de 31 de mayo de 1995, C-400/93, asunto Jämo, y STJUE de 28 de octubre de 2013, C-247/11, asunto Kenny). A partir de este momento, la igualdad en el ámbito laboral se va a extender a todos los aspectos de las relaciones de trabajo.

Así, la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, prohibió la discriminación laboral entre hombres y mujeres. Se consideró la «directiva marco» en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y fue el germen de medidas colectivas en el mismo sentido (Lousada, 2014, p. 248). De hecho, el Tribunal de Justicia

<sup>22</sup> Tratado Constitutivo de la CEE, firmado en Roma en 1957. Su artículo 119 establecía que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

<sup>23</sup> En concreto, el Programa de acción social que fue aprobado por Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974 empezó a extenderlo a todo el ámbito de las relaciones laborales. En este texto, el Consejo –basándose en el art. 2 del Tratado Constitutivo– expresa su inquietud por promover un «desarrollo armónico de las actividades económicas en toda la Comunidad, una expansión continuada y equilibrada y una creciente estabilidad, así como un aumento acelerado del nivel de vida». Con esa finalidad consideró un punto clave «emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones». Incluso se hace mención ya a «conciliar las responsabilidades familiares de todos los interesados con aspiraciones profesionales».

<sup>24</sup> Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

de la Unión Europea (TJUE) hizo una interpretación amplia del principio de igualdad con base en este texto<sup>25</sup> (Ballester, 1998, p. 730). Con posterioridad, la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, incorporó esta jurisprudencia y definió los conceptos de «discriminación directa» y «discriminación indirecta» en relación con el sexo de la persona trabajadora, prohibiendo:

(...) todo trato desfavorable o práctica aparentemente neutra que suponga una desventaja particular con respecto a personas de otro sexo en condiciones objetivamente iguales para el acceso al empleo, la promoción profesional, la participación en los órganos de representación de la empresa, y en el resto de las condiciones de trabajo, como la protección frente al despido<sup>26</sup>.

Finalmente, la Directiva 2006/54/CE<sup>27</sup>, en sus consideraciones preliminares, se refiere al principio de igualdad entre hombres y mujeres como fundamental en el derecho comunitario. Incide en la igualdad de retribución, en la que se incluyen todas las prestaciones o indemnizaciones con cargo a la propia empresa (STJCE de 17 de mayo de 1990, C-262/88, asunto Barber/Guardian Royal Exchange AssuranceGroup) y los «regímenes profesionales

<sup>25</sup> Por todas, la STJCE de 11 de noviembre de 1997, C-409/95, asunto Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen, que establece que una normativa nacional que recoge una «cláusula de apertura a favor de la mujer» no contradice el principio de igualdad comunitario si se garantiza la posibilidad de acceso al varón y se le valora objetivamente de la misma manera que a la mujer. Resulta también de mucho interés el asunto Kalanke, C-450/93, STJCE de 17 de octubre de 1995, por su confrontación con esta doctrina y posterior Comunicación interpretativa de la Comisión, de 27 de marzo de 1996, que afirma la legitimidad de las medidas de acción positiva.

<sup>26</sup> Por ejemplo, STJUE de 13 de julio de 1989, C-171/88, asunto Rinner-Küh, y STJUE de 30 de noviembre de 1993, C-189/91, asunto Kirsammer-Hack.

<sup>27</sup> Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DO L204/23. Según expresa su considerando (1):

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial. La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (...).

de seguridad social»<sup>28</sup>. En su texto normativo, el artículo 1 insiste en que la finalidad de esta norma es garantizar «la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación». El precepto siguiente ofrece una serie de definiciones ya contempladas en normas anteriores, en concreto la «discriminación directa», «discriminación indirecta», «acoso» y «acoso sexual», y dos nuevas, que son «retribución» y «regímenes profesionales de seguridad social». El apartado 2 especifica los ámbitos que abarca el concepto de discriminación según esta directiva, que son tanto «el acoso y el acoso sexual», «discriminar a personas por razón de su sexo», como ofrecer un «trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso de maternidad». Además, define «acción positiva» –art. 3–, con base en la cual «los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral» (STJCEE de 25 de octubre de 1988, C-312-86, asunto Comisión contra Francia). No obstante, debe interpretarse de manera restrictiva, valorando el tipo de actividad profesional concreta, y siempre que el objeto buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad, tal y como exige el Tribunal de Justicia, «que no se traspasen los límites de lo que es adecuado y necesario para la consecución del objetivo que se persigue con la excepción» (STJCEE de 15 de mayo de 1986, C-222/84, asunto Johnston).

En aras de conseguir una igualdad de género con repercusión material y efectiva, la directiva prevé que el incumplimiento de estas disposiciones, según el artículo 18, supone que la víctima de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizada o reparada de manera disuasoria, a través del reconocimiento de una indemnización en concepto de daños punitivos (SSTJUE de 22 de abril de 1997, C-180/95, asunto Draehmpaehl; y 2 de agosto de 1993, C-271/91, asunto Marshall II). Ahora bien, este precepto se limita a exigir que se prevea un sistema de indemnizaciones o reparaciones «efectivas, proporcionales y disuasorias», sin carácter punitivo. Es el artículo 25 de la directiva el que insta a los Estados a regular un sistema de sanciones, «que podrán incluir la indemnización a la víctima». En otras palabras, no prescribe a los Estados unas medidas concretas, sino que estas pueden adoptar formas diversas. Como ya aclaró el tribunal, pueden adoptar las sanciones que es-

<sup>28</sup> En este sentido es significativa la STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/11, asunto Isabel Elbal Moreno/INSS y TGSS. Se produce una clara discriminación indirecta por la normativa española sobre los trabajadores a tiempo parcial dado que son un porcentaje muy elevado de mujeres y esto influye peyorativamente sobre las carreras de cotización de las pensiones contributivas. En la misma situación, de trabajadores a tiempo parcial –siendo la mayoría trabajadoras mujeres– y su repercusión en la remuneración, STJCE de 13 de julio de 1989, C-171/88, asunto Ingrid Rinner-Kühn contra FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG., y sobre despido, STJCE de 30 de noviembre de 1993, C-189/91, asunto Petra Kirsammer-Hack contra NurhanSidal. También respecto del sistema español de pensiones de seguridad social y la discriminación indirecta de las trabajadoras a tiempo parcial, STJUE de 14 de abril de 2015, C-257/13, asunto Cachaldora Fernández, sobre el cálculo de la prestación de incapacidad; confrontar con la de 9 de noviembre de 2017, C-98/15, asunto Espadas Recio, sobre el cálculo de la prestación de desempleo.

timen convenientes, siempre que «pueda garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz» (Sentencias Von Colson and Kamann, C-14/83, apdo. 24, y Harz, C-79/83, apdo. 24) y «tener un efecto disuasorio real respecto del empresario» (art. 18 Directiva 2006/54/CE). De manera que, si se trata de una indemnización, «esta debe ser, en todo caso, adecuada al perjuicio sufrido» (Sentencias Von Colson and Kamann, C-14/83, y Harz, C-79/83). No obstante, según la interpretación del jurisprudencial, el elemento disuasorio de la indemnización o de la reparación no comprende la condición punitiva, en sentido estricto (STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto Arjona Camacho) (Rodríguez, 2016).

Lo cierto es que, a partir de esta regulación, en el ámbito de la UE, el principio de igualdad de trato y no discriminación se impone desde la estrategia «*gender mainstreaming*» (Rodríguez, 2010, pp. 30-35). Al socaire del principio de transversalidad, se han elaborado numerosos y relevantes documentos<sup>29</sup> que reivindican la centralidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y, de manera destacada, «en el empleo, trabajo y retribución»<sup>30</sup>, al tiempo que se refieren a la adopción de medidas a nivel europeo y de los Estados miembros destinadas a garantizar la igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación<sup>31</sup>. No obstante, se identifican los principales puntos críticos en los que continúan persistiendo las desigualdades derivadas del sexo del trabajador<sup>32</sup>. Fundamentalmente constatan que las mujeres son mayoría en los sectores con inferior retribución, a la vez que ocupan un porcentaje muy pequeño de los puestos de decisión y representación. Además, la maternidad se consolida como el principal inconveniente para acceder o mantener el empleo de la madre trabajadora y, de la misma manera, el rol de cuidadoras del hogar familiar se afianza, en detrimento de su tiempo y su capacidad para disponer de él libremente<sup>33</sup> (Casas, 2017, pp. 867-868). En este contexto, resultan de enorme tras-

<sup>29</sup> Destacan, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)», COM (2006) 92 final. También, las «Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto europeo por la igualdad de género (2011-2020)» (2011/C 155/02).

<sup>30</sup> Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, de 12 de diciembre de 2007, DO núm. C. 303, de 14 de diciembre de 2007.

<sup>31</sup> Artículo 157.3 del TFUE, DOUE de 30 de marzo de 2010. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), artículos 20 y 21.

<sup>32</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)», COM (2010) 491 final.

<sup>33</sup> Se reflexiona sobre estos puntos en el documento de la Comisión Europea «Compromiso estratégico para la igualdad de mujeres y hombres (2016-2019)». Recuperado de <<https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf>> (consultado el 24 de enero de 2018). En el mismo sentido, Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario, *op. cit.*

endencia, entre otras normas<sup>34</sup>, en primer lugar, la Directiva 92/85/CEE<sup>35</sup>, que otorga una protección integral a la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia<sup>36</sup>. Y, en segundo lugar, la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, «por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE»<sup>37</sup>. Especial relevancia merece esta última, en torno a la que se ha presentado una ambiciosa propuesta para su sustitución íntegra<sup>38</sup>. Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto de propuesta enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo –trabajos a tiempo parcial, temporales o informales–. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a al-

<sup>34</sup> Se promulgaron varias directivas en esta línea de la igualdad entre hombres y mujeres, incidiendo en aspectos más específicos. Así, sobre seguridad social: la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. También, la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES, DO L 14, de 20 de enero de 1998. Muy relevante, asimismo, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen la actividad autónoma, DO L 180, de 15 de julio de 2010.

<sup>35</sup> Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, de 19 de octubre.

<sup>36</sup> STJUE de 1 de julio de 2010, C-471/08, asunto Sanna Maria Oarviainen contra Finnair Oyj, sobre complementos retributivos de una azafata de avión embarazada que es trasladada de su puesto por riesgo durante el embarazo; más reciente, STJUE de 19 de octubre de 2017, C-531/2015, asunto Elda Otero Ramos contra Servizo Galego de Saúde, Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la que el TJUE entiende discriminatorio para las madres lactantes la evaluación incorrecta de su puesto de trabajo. Muy destacable, STJUE de 22 de febrero de 2018, C-103/16, asunto Porras Guisado, en el contexto de un despido colectivo y dentro del grupo de personas trabajadoras afectadas se encuentra una trabajadora embarazada, desde el comienzo de su embarazo y hasta el final del permiso de maternidad (art. 10, puntos 1 a 3, Directiva 92/85/CE; y Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos). El tribunal se remite al legislador nacional y a los representantes sindicales para que desarrollen esos procesos de información y consulta previos al propio despido colectivo ofreciendo una verdadera tutela preventiva a estas trabajadoras. Por lo tanto, si no se cumple ese objetivo, debería considerarse que la totalidad del despido colectivo adolece de nulidad y, en consecuencia, invalidaría todas las extinciones realizadas bajo su amparo.

<sup>37</sup> DO L 68/13, de 18 de marzo de 2010.

<sup>38</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo «relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo», *op. cit.*

canzar el 28 % en algunos Estados miembros y el 40 % de media en la UE, en el ámbito de las pensiones. De seguir así, se prevé que la brecha laboral de género siga aumentando, hasta alcanzar el 9 % en 2055<sup>39</sup>.

Por eso, en aras de mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y laboral e incidir en la frecuencia en que son utilizadas por hombres para conseguir la corresponsabilidad, prevé cinco áreas de actuación principales en torno a los diferentes permisos que regula, en función de los correspondientes sujetos a los que se dirige. En primer lugar, es fundamental que se refuercen las garantías en el empleo estable de las mujeres embarazadas, en especial, su protección frente al despido y su reincorporación al trabajo después de dar a luz. Más novedosa e imperativa es la previsión de un permiso de paternidad de 10 días laborales. La mitad –5 días laborales al año– se reconocerá ahora como un permiso individual para cuidadores, distinto del recogido para supuestos de «fuerza mayor». Por su parte, el permiso parental pasará a ampliar su duración a 4 meses individuales e intransferibles. Además, para todos estos permisos se prevé una remuneración, «como mínimo al nivel de la baja por enfermedad». Y, en todo caso, se establece el derecho de los trabajadores que se acojan al permiso parental o de los progenitores con hijos a cargo hasta 12 años a poder solicitar fórmulas para disfrutarlos a tiempo completo o parcial y, en general, horarios de trabajo flexibles. Por último, se anima a la intervención de los interlocutores sociales y del legislador de cada Estado para establecer sanciones «efectivas y disuasorias» para que «se aplique de manera efectiva el principio de igualdad de trato». Se espera que estas medidas supongan un aumento de los ingresos reales y de la participación en el empleo, sobre todo, femenino<sup>40</sup>.

De hecho, en los últimos pronunciamientos del Tribunal de Justicia puede observarse una especial preocupación desde la perspectiva de reforzamiento del derecho al permiso parental, sin que de ello se derive ningún tipo de perjuicio para el trabajador que lo

<sup>39</sup> En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina. En 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años se situó un 9 % por debajo de la correspondiente a las mujeres sin hijos de corta edad, llegando la diferencia a superar el 30 % en algunos países. En concreto, la brecha de género en materia de empleo fue de 24,7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con un hijo menor de 6 años, de 25,6 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con dos hijos (el más pequeño menor de 6 años) y de 35,4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con tres hijos o más. Además, hay muchas más probabilidades de que las mujeres asuman el papel de cuidadoras informales de familiares mayores o dependientes que los hombres. «Closing the Gender Gap», OCDE (2013) <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)> (consultado el 13 de enero de 2018).

<sup>40</sup> Como señala el texto de la propuesta en su exposición de motivos:

(...) el análisis cuantitativo realizado en la evaluación de impacto muestra que dicha combinación repercute de manera positiva en el PIB (+ 840.000 millones EUR, VAN 2015-2055), el empleo (+ 1,6 millones en 2050) y la mano de obra (+ 1,4 millones en 2050). El análisis muestra que el aumento de la participación en el empleo y la mano de obra será sobre todo femenino. También se espera un aumento de los ingresos reales del 0,52 % en 2050.

disfruta. En concreto, blinda los «derechos adquiridos» o «en curso de adquisición» a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicie el permiso parental<sup>41</sup>, hasta que lo finalice, tal y como ya había declarado este mismo tribunal<sup>42</sup>. Sobre el sentido de «puesto de trabajo» y de «derechos adquiridos», recuerda que deben ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme que busque facilitar el «efecto útil»<sup>43</sup> de la Directiva 2010/18/UE y de los artículos 14, apartado 1, letras a) y c), 15 y 16 de la Directiva 2006/54/CE. Al igual que se prevé el mantenimiento de la totalidad de los derechos o ventajas derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador puede tener derecho frente al empresario al inicio del permiso parental<sup>44</sup>.

Hay que tener en cuenta que los derechos de conciliación se plantean desde una perspectiva individual para que los trabajadores, con independencia de su género, puedan disfrutarlos indistintamente con el fin último de que se consiga la corresponsabilidad. El hecho de que las mujeres adquieran puestos de dirección y rompan con el denominado «techo de cristal» implica que los derechos y obligaciones vinculados al cuidado de sus familiares no supongan ningún menoscabo sobre ellas, como tradicionales destinatarias de estos permisos, lo que en muchos casos ha conllevado la «desprofesionalización». Por ello, los Estados miembros están llamados a erradicar esas diferencias y fomentar el reparto entre los trabajadores, tanto masculinos como femeninos, so pena de perpetuar los detestables, por discriminantes, roles de género.

### 3. La recepción del principio de igualdad retributiva en el ordenamiento interno: la brecha salarial en España

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo viene específicamente recogida en nuestro ordenamiento jurídico laboral desde 1980. De hecho, si hacemos un repaso breve, siquiera literal, dado que es de sobra conocido, de la dicción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), podemos hacernos una idea bastante certera de la evolución normativa en nuestro país de la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo.

<sup>41</sup> STJUE de 7 de septiembre de 2017, C-174/16, asunto H. y Land Berlín. Se opone a la Directiva 2010/18/UE la resolución del órgano administrativo alemán sobre la no superación, por parte de la trabajadora, de un periodo de prácticas de 2 años por encontrarse la trabajadora disfrutando un permiso parental. El caso se ve agravado porque se le había cesado de su puesto como funcionaria de superior nivel en prácticas y se le había adjudicado de nuevo su puesto anterior, de nivel inferior.

<sup>42</sup> SSTJUE de 16 de julio de 2009, C-537/07, asunto Gómez Limón, y 22 de octubre de 2009, C-116/08, asunto Meerts.

<sup>43</sup> Conclusiones del Abogado General Sr. Paolo Mengozzi, del 26 de abril de 2017.

<sup>44</sup> En ambos casos, se refiere a la interpretación ya establecida en el asunto Meerts.



En los años ochenta, el precepto se refería a la igualdad en salario y complementos salariales para trabajos iguales. Lo cierto es que ya en aquel momento se criticaba que el legislador utilizase una fórmula de equiparación como la del trabajo igual, dado que las normas internacionales se referían a los trabajos de igual valor, con la importante incidencia que esta referencia tenía a la hora de delimitar normas, convenios o decisiones que pudieran suponer discriminación (Quintanilla, 1996, p. 142). No obstante, a partir del año 1991, concretamente a partir de la emblemática Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 145/1991, de 1 de julio<sup>45</sup>, se puede considerar que se comienza a construir en nuestro país la doctrina básica sobre el principio de igualdad y no discriminación retributiva por razón de sexo.

En efecto, sin duda hay que considerar que, gracias a la esencial labor del TC en la construcción de este principio, su alcance quedó delimitado de manera clara y precisa. Esta importante sentencia vino a introducir en nuestra realidad jurídica no solo la noción de discriminación directa e indirecta<sup>46</sup> –que muchos años después ya recoge nuestra normativa–, sino también la de la necesidad de la valoración objetiva del trabajo desde el punto de vista económico y la excepcionalidad de los supuestos en los que el sexo puede ser un elemento determinante de la aptitud profesional<sup>47</sup>. Asimismo, reseñó la posible incidencia del sistema de clasificación profesional como origen o instrumento de discriminación<sup>48</sup>; y,

---

<sup>45</sup> Seguida después por las también esenciales SSTC 58/1994, de 28 de febrero; 286/1994, de 27 de octubre, y 147/1995, de 16 de octubre.

<sup>46</sup> La prohibición constitucional de discriminación por características personales y, en particular, por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado, objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad. Ello permite ampliar y enriquecer la propia noción de discriminación, para incluir no solo la noción de discriminación directa, o sea, un tratamiento diferenciado perjudicial en razón del sexo, donde este sea objeto de consideración directa, sino también la noción de discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre los trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de dicha diferencia (FJ 2.º).

<sup>47</sup> El principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca también todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo y excluye, en consecuencia, que la valoración diferente del trabajo realizado tenga lugar por criterios vinculados al sexo de los trabajadores, y en particular a la condición de mujer, por reflejar infravaloraciones sociales o económicas del trabajo femenino (FJ 4.º).

<sup>48</sup> La diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino, antes bien, como el origen o instrumento mismo a través del cual se formaliza esa discriminación vedada (FJ 3.º).



en definitiva, concluyó en la cesión del derecho a la negociación colectiva ante el derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución española<sup>49</sup>.

En el año 1994, el artículo 28 del ET pasa a referirse a la igualdad en salario base y complementos salariales para trabajos de igual valor. Con la reforma del precepto consecuencia de la aprobación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, el legislador adapta solo en parte nuestra legislación a la internacional y comunitaria. De hecho, hay que señalar que ya con esta reforma tuvo la oportunidad desde luego de avanzar mucho más de lo que lo hizo, puesto que ya entonces pudo, más allá de superar la referencia a los trabajos iguales, incorporar los conceptos de discriminación directa e indirecta e incluso de incorporar la esencial referencia a la valoración objetiva de puestos de trabajo, cosa que no hizo (Sala, 1994, p. 151).

La dicción literal del artículo 28 del ET será de nuevo objeto de reforma en 2002 –Ley 33/2002, de 5 de julio– con la finalidad de superar el limitado concepto técnico-jurídico de salario y adaptar nuestra regulación a las exigencias de la normativa comunitaria que garantizaba expresamente que la satisfacción por parte del empresario de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras (Pérez, 2006, p. 92). Esta reforma será la última que sufra el precepto, que en su versión actual señala:

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.

Evidentemente, la aprobación en el año 2007 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), supuso sin duda un importantísimo avance en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Y, aunque no tuvo especial incidencia en materia de igualdad retributiva, desde una perspectiva práctica sí sirvió a este principio al imponer la implementación de los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, permitiéndolo en empresas de menos trabajadores, en el entendido de que en estos planes se requiere de un diagnóstico de situación que permita adoptar las acciones necesarias para que se cumpla el principio de igualdad en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

---

<sup>49</sup> El derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución española no implica en modo alguno que los convenios colectivos no estén sujetos a las reglas generales de la jerarquía normativa (STC 210/990), de modo que han de ceder, necesariamente, ante el derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución (FJ 6.º).

Finalmente, en 2010, otra modificación legal tuvo incidencia en materia de igualdad retributiva. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, modificaba la dicción literal del artículo 22 del ET, que desde el año 1995 hacía referencia en materia de clasificación profesional a que los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarían a reglas «comunes» para los trabajadores de uno y otro sexo. Esa referencia a las reglas comunes pasó a hacerse a los «criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres». Y esta modificación debe interpretarse como la recepción legal de la doctrina del TC sobre que el diseño de los sistemas de clasificación profesional se ha de asentar sobre criterios neutros e inoocuos desde la perspectiva de género. Como se puso de manifiesto, «se trata de una modificación pedagógica dado que no introduce elementos nuevos a los imperativos constitucionales y comunitarios» (Cruz y Gómez, 2012, p. 272).

En definitiva, tras este sintético repaso, podemos considerar que la evolución de la configuración jurídica de las normas en materia de igualdad retributiva nos ha llevado a superar, por una parte, el erróneo planteamiento del trabajo igual para llegar al del trabajo de igual valor; por otra, el limitado concepto de discriminación directa; y, finalmente, la limitación de la igualdad salarial para asumir la igualdad retributiva. En este punto podríamos preguntarnos si es el actual el mejor marco normativo posible, y lo cierto es que la respuesta a la pregunta sería negativa, porque, desde luego, podría ser mejorado.

En nuestra norma interna es cierto que se ha ido delimitando el alcance del principio de igualdad y no discriminación retributiva para cumplir con la necesidad de ajustarse a las exigencias de la normativa y jurisprudencia internacional y comunitaria, pero si tenemos en cuenta las cifras sobre las diferencias salariales por razón de sexo no justificadas en España, debemos considerar sin duda que algo está fallando.

En efecto, las estadísticas en materia retributiva constatan en nuestro país –al igual que en todos los de nuestro entorno– la existencia de importantes diferencias retributivas no justificadas entre los colectivos masculino y femenino. Esta diferencia injustificada, que como hemos visto antes es lo que se denomina «brecha de género», en materia retributiva se sitúa en España, según el último informe de Eurostat, en el 14,9 % –la brecha salarial media entre géneros en la UE es del 16,7 %–<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> La brecha salarial total entre géneros, que recordemos que es la diferencia entre los ingresos anuales medios de las mujeres y de los hombres, tiene en cuenta tres tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres: a) un menor salario por hora; b) menos horas de trabajo remunerado, y c) unas tasas de empleo inferiores (por ejemplo, cuando interrumpen su carrera para cuidar de los niños o de familiares). La brecha salarial total entre géneros en España es del 35,8 % (la brecha salarial media total entre géneros en la UE es del 39,8 %). *Vid.* <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm)>.

Es importante en este punto, a nuestro parecer, delimitar, jurídicamente hablando, dentro del espacio de la brecha salarial aquel que se enmarca en el concepto de discriminación retributiva *stricto sensu*, que trae su causa en la valoración económica del trabajo, y el que se refiere a la discriminación retributiva que trae su causa en los históricos roles sociales femeninos perpetuados a lo largo de la historia. En este sentido, podríamos distinguir a efectos conceptuales una discriminación retributiva de primer grado y una discriminación retributiva de segundo grado. La discriminación retributiva de primer grado sería precisamente la que concurre cuando no hay un estricto cumplimiento del principio básico de igual retribución para trabajos de igual valor, que, en esencia, conforma el acervo normativo transnacional e interno. La discriminación retributiva de segundo grado sería aquella que trae su causa en la compleja, reprobable e instaurada discriminación de la mujer en sentido amplio, esto es, la que deriva de su estancado rol de madre, de cuidadora, de educadora, de trabajadora doméstica... y que ha llevado tradicionalmente, y sigue llevando hoy día, a las mujeres a la prestación en el mercado laboral de trabajos de menor valor económico, a tiempo parcial y en sectores de actividad determinados, tal y como demuestran las estadísticas<sup>51</sup>.

Pues bien, desde nuestro punto de vista, es necesario hacer esta distinción, porque si se quieren plantear posibles soluciones que puedan llevarnos a superar de una vez la lacra de la discriminación retributiva, parece preciso abordar estos dos niveles de discriminación por separado, en el entendido de que requieren de soluciones que se mueven en diferentes planos. En relación con la discriminación retributiva de primer grado, la respuesta jurídica puede ser eficaz si se adoptan medidas como las que veremos seguidamente. Sin embargo,

---

<sup>51</sup> Según se indica en la Comunicación COM (2007) 424, las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres. Además, dichos sectores y profesiones tienden a estar peor valorados y remunerados que los ocupados mayoritariamente por hombres. Cerca del 40 % de las mujeres trabajan en los sectores de la salud, la educación o la administración pública, por apenas un 20 % de los hombres. Por otra parte, las mujeres ocupan principalmente puestos de asistentes administrativas, vendedoras o trabajadoras poco o no cualificadas, que representan casi la mitad del empleo femenino. A la inversa, solo un tercio de los directivos de las empresas de la UE son mujeres. La segregación se ve acentuada por tradiciones y estereotipos, que influyen, por ejemplo, en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo. En particular, las mujeres siguen padeciendo más que los hombres las dificultades vinculadas a la conciliación de la vida profesional y la vida privada. Ello influye en la elección de la trayectoria profesional y se traduce en un mayor uso del tiempo parcial y en interrupciones de carrera más frecuentes, lo cual tiene efectos negativos sobre su evolución profesional. Casi un tercio de las mujeres trabaja a tiempo parcial, por apenas un 8 % de los hombres. Aunque este modo de trabajo puede deberse a preferencias personales y favorecer la participación de las mujeres en el mercado laboral, la diferencia entre estas y los hombres pone de manifiesto que su uso del tiempo es distinto y que el cuidado de los miembros de la familia dependientes lo asumen principalmente ellas. La ausencia de servicios de guardería accesibles, a precio razonable y de calidad agrava este desequilibrio. Por otro lado, las mujeres siguen siendo ampliamente mayoritarias en el uso del permiso parental. La parentalidad disminuye de manera prolongada la tasa de empleo femenina, pero en absoluto la masculina. En consecuencia, la trayectoria profesional de las mujeres se interrumpe más a menudo, es más lenta y corta y, por lo tanto, está peor remunerada.

la respuesta jurídica no será suficiente, aunque sí necesaria desde luego, para resolver la discriminación retributiva de segundo grado.

### 3.1. Discriminación retributiva de primer grado: la implementación de sistemas de valoración de puestos de trabajo

Según se señala en la Comunicación COM (2007) 424<sup>52</sup>, una de las causas que de manera más clara serviría para explicar la discriminación retributiva es:

(...) la valoración inadecuada de los puestos de trabajo en la empresa, a partir de la cual nos encontramos ante una situación en la que la persistencia de la diferencia de retribución refleja también una menor valoración sistemática de las profesiones y los cargos mayoritariamente femeninos respecto a los mayoritariamente masculinos, sin que ello obedezca necesariamente a criterios objetivos<sup>53</sup>.

Trasladándonos a nuestro ámbito interno, como hemos visto anteriormente, ya a principios de los noventa el TC concluía que la valoración objetiva del trabajo prestado resultaba clave a la hora de establecer sistemas retributivos no discriminatorios. Así, con la doctrina constitucional sobre el valor del trabajo se rompía el erróneo planteamiento sobre la igualdad del trabajo, considerando que trabajos diferentes pueden tener el mismo valor económico, esto es, considerando que el precio del trabajo que se desarrolla en una empresa se ha de determinar a partir de la delimitación y valoración objetiva del conjunto de elementos que resultan esenciales para su prestación y que van desde los más elementales referidos, por ejemplo, a la titulación, hasta los más complejos relacionados con las aptitudes, destrezas, niveles de responsabilidad, etc.

Ahora bien, la mera referencia legal al valor del trabajo como elemento esencial de comparación no parece suficiente en ningún caso. Es decir, con ser obvio que la diferencia de

---

<sup>52</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Actuar sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres», COM (2007) 424, Bruselas, 18 de julio de 2007.

<sup>53</sup> En relación con este problema, la propuesta que se hace en el apartado 33 b) de las Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010, sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (2010/C 345/01), DOCE de 18 de diciembre de 2010, es la siguiente:

La promoción de la evaluación y la clasificación neutrales de los empleos, por ejemplo, cuando se recurra a una clasificación de empleos para determinar la retribución, de forma que se eviten las desigualdades de género y la discriminación resultante de la evaluación insuficiente de las cualificaciones de las mujeres y de los empleos y ocupaciones normalmente desempeñados por ellas.

retribución debe estar basada en una justificación objetiva y razonable que no puede ser otra que el valor real del trabajo, las dificultades para delimitar precisamente ese valor suponen un primer límite a la hora de poder siquiera comprobar el cumplimiento del principio de igualdad<sup>54</sup>. Pues bien, lo cierto es que no encontramos en nuestro marco normativo referencia alguna al modo de valorar el trabajo y ello hace que sea muy difícil delimitar *a priori* si un sistema retributivo se ajusta o no al principio de igualdad y, por tanto, que pueda siquiera plantearse recurrirlo.

En este sentido, la Recomendación 2014/124/UE ya viene a señalar en su considerando (21) que:

La falta de una definición de trabajo de igual valor, y en particular de una indicación clara de los criterios de evaluación para comparar empleos diferentes, constituye un obstáculo importante para que las víctimas de la discriminación salarial puedan acudir a los tribunales.

Y así señala que:

Para evaluar si los trabajadores realizan un trabajo de igual valor, debe tenerse en cuenta una serie de factores, entre ellos la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de trabajo. La inclusión de esta definición y de criterios de evaluación y clasificación de empleos en las legislaciones nacionales ayudaría a las víctimas de la discriminación salarial a interponer demandas ante los tribunales nacionales.

Trasladando esta solución a nuestro ámbito interno, la solución de la discriminación de primer grado deberá pasar, en todo caso, porque se delimite jurídicamente el concepto «trabajo de igual valor», dado que no contamos con una referencia normativa válida que lo determine. No obstante, sí existe cierta unanimidad desde la perspectiva doctrinal y sindical, e incluso gubernativa, tanto en nuestro ámbito interno como en el comunitario, sobre la consideración de que una herramienta eficaz para delimitar el valor del trabajo objetivamente es precisamente la aplicación en el ámbito de la empresa o de los diferentes sectores de actividad de sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo. En efecto, de

<sup>54</sup> En este sentido, en la Comunicación COM (2007) 424 se destaca de hecho que el actual marco jurídico ha sido menos eficaz a la hora de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Es poco probable que tal discriminación sea objeto de actuaciones judiciales, no solo porque las posibles víctimas probablemente no son conscientes de ello, sino también porque resulta más difícil para las víctimas de la discriminación salarial lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración. Las víctimas tienen que demostrar los hechos que dan lugar a la presunción de discriminación con el fin de trasladar la carga de la prueba al empleador. Unas estructuras salariales opacas y la falta de información disponible sobre los niveles salariales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor son los principales factores que han contribuido a estas dificultades.

manera recurrente se viene a considerar que estos son un elemento clave para que las empresas puedan proceder a una revisión de sus escalas y niveles salariales para delimitar el valor económico de las funciones descritas en los diferentes grupos profesionales que conforman el sistema de clasificación profesional. Esa delimitación, aplicando los sistemas de valoración objetiva, se realizará obviamente tras un previo diagnóstico de la brecha salarial en la empresa o el sector y servirá para corregir los desajustes económicos que provengan de la inadecuada valoración del trabajo que provoca la diferencia retributiva no justificada entre trabajadores y trabajadoras<sup>55</sup>.

La implementación de estos sistemas de valoración objetiva es además clave para que se pueda superar la opacidad con la que muchas veces se aplica la regulación convencional en materia retributiva en el ámbito de la empresa –y, desde luego, más allá de la autonomía colectiva, por lo que hace a las decisiones propias de la autonomía individual<sup>56</sup>–, cumpliendo así con la exigencia de transparencia, que resulta una de las orientaciones esenciales que destaca la Recomendación 2014/124/UE<sup>57</sup>. No hay que olvidar que la discriminación retributiva indirecta trae su causa en muchas ocasiones en la aplicación de conceptos retributivos que resulta muy difícil objetivar o cuya objetivación no es tal, puesto que solo sirve

---

<sup>55</sup> En el apartado II.10 de la Recomendación 2014/124/UE, en relación con el concepto de trabajo de igual valor, se señala que:

En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los Estados miembros deberán precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor». El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

<sup>56</sup> Un ejemplo se encuentra en la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2014 (rec. 2328/2013), que declara discriminatorio un plus voluntario que abona la empresa para «compensar las tareas de los trabajadores», asignando, con base en su carácter voluntario, unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres respecto a las que otorga en los departamentos muy mayoritariamente ocupados por hombres, argumentando que la diferencia de trato:

(...) en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que le diera sentido, tiene carácter discriminatorio porque, de forma objetiva, esa diferenciación establecida por el empleador privado, instrumentada mediante una concesión aparentemente neutra, entraña un trato retributivo que discrimina peyorativamente a quienes prestan servicios en un departamento ocupado exclusivamente por mujeres, hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en los otros departamentos, perciben unas sumas significativamente inferiores (en ningún caso alcanzan siquiera el 10 % de las que se cobran en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres) a las de aquellos (FJ 2.º, punto 3).

<sup>57</sup> Apartado II.3:

Los Estados miembros deben establecer medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que los empleados puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

de argumento para intentar justificar formalmente la diferencia. En este sentido, resulta muy significativo el dato de que en el informe publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre «Medidas que aplican las empresas de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" para eliminar la brecha salarial de género»<sup>58</sup> se considere que una medida básica a adoptar por las empresas para superar la brecha salarial de género es precisamente la aplicación de:

(...) sistemas de valoración de los puestos de trabajo (VPT) mediante los cuales las empresas asignan a cada puesto de trabajo un valor, una ponderación en función de las competencias, responsabilidades y condiciones en el trabajo, para situarlo jerárquicamente dentro de la organización y asignarle una cuantía (salario) independientemente del sexo de la persona que lo ocupe.

Ahora bien, cuando en este mismo informe se analizan las medidas adoptadas por estas empresas, que son precisamente las que cuentan con la distinción, no lo olvidemos, es precisamente esta medida la que menos se ha adoptado, debiendo destacarse que en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que representan el 98,9 % de nuestro tejido productivo, solo el 2,9 % lo ha hecho<sup>59</sup>.

Lo cierto es que la falta de aplicación de estos sistemas hace que todavía hoy tengan que dictarse sentencias como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 2 de noviembre de 2017 (rec. 461/2017), que conviene comentar porque resulta paradigmática de cómo en la práctica se instaura una diferencia retributiva injustificada por razón

<sup>58</sup> <[http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas\\_contra\\_la\\_brecha\\_salarial\\_empresas\\_Red\\_DIE.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas_contra_la_brecha_salarial_empresas_Red_DIE.pdf)>.

<sup>59</sup> En las empresas de más de 250 trabajadores: el 100 % realiza un análisis o diagnóstico de la brecha salarial de género, siendo la medida más implementada. En orden de importancia, le siguen las medidas referidas a la promoción profesional, como los criterios transparentes de promoción y las acciones positivas para la promoción de mujeres, ambas con un 93,9 % de empresas que las desarrollan. Importancia de las medidas relativas a los puestos de trabajo (descripción y clasificación: 85,4 %; bandas salariales según grupos profesionales: 70,7 %, y evaluación del desempeño: 57,3 %) y las relativas a las retribuciones (conceptos retributivos –fijo y variable– siguiendo criterios objetivos: 74,4 %, y publicidad de los mismos: 53,7 %). Asimismo, un 61 % de las empresas realiza la evaluación periódica de la brecha salarial de género. Menor presencia tiene la valoración de los puestos de trabajo, medida que es implementada por un 23,2 % de las empresas. En las pequeñas y medianas empresas: el 97,1 % realiza un análisis o diagnóstico de la brecha salarial de género, siendo la medida más implementada. En orden de importancia, le siguen las medidas referidas a la promoción profesional, como los criterios transparentes de promoción y las acciones positivas para la promoción de mujeres, ambas con un 76,5 % de empresas que las desarrollan. Importancia de las medidas relativas a los puestos de trabajo (descripción y clasificación: 67,6 %, y bandas salariales según grupos profesionales: 61,8 %) y las relativas a las retribuciones (conceptos retributivos –fijo y variable– siguiendo criterios objetivos: 55,9 %, y publicidad de los mismos: 41,2 %). Por último, están la evaluación del desempeño (17,6 %), la evaluación periódica de la brecha salarial de género (11,8 %) y la valoración de los puestos de trabajo (2,9 %).



de sexo. En el caso concreto, la diferencia nace a partir del abono de un plus de productividad acordado en pacto de empresa, cuya cuantía es muy inferior dentro del mismo grupo retributivo para una categoría profesional ocupada mayoritariamente por mujeres –camarera de piso y limpiadora (el lenguaje sexista es el utilizado en el pacto)– frente a otra ocupada en su mayoría por hombres –camarero comedor–. A la hora de cuantificar este plus de productividad en el pacto de empresa citado no se aplica ningún sistema de valoración económica objetivo, puesto que, aunque se describe objetivamente como complemento de cantidad y calidad (su abono depende básicamente de la ocupación mensual del hotel), su cuantía se determina asignando de modo directo determinadas cantidades absolutamente diferentes a las distintas categorías profesionales.

El resultado de la falta de la aplicación de un sistema de valoración objetivo, como se decía, es que las trabajadoras perciben por este concepto una cuantía casi cinco veces inferior a los trabajadores. Es más, en la sentencia se estima que la falta de objetividad es clave a la hora de considerar que concurre discriminación retributiva<sup>60</sup>, ya que la empresa, en un intento de justificar las diferentes cuantías, alega que con este plus se retribuyen factores personales de los trabajadores (conocimiento de idiomas, formación, etc.), o circunstancias de la prestación del servicio (turnicidad, trabajo en tardes, etc.), es decir, factores todos ellos perfectamente objetivables, pero que no pueden en modo alguno justificar un complemento de cantidad y calidad en el trabajo. De este modo, concluye la sentencia que:

Resulta por tanto evidente que los «criterios objetivos» que se supone se tuvieron en cuenta para establecer las cuantías del plus de productividad de las camareras-limpiadoras no se emplearon en absoluto para fijar los importes de ese plus para otras categorías. Con lo que se abren dos posibilidades: o la turnicidad, los idiomas y la formación solo se han empleado para reconocer a las camareras-limpiadoras una «productividad» baja, pero para nada más, o en realidad esos criterios no tienen nada que ver con las cuantías del plus de productividad, y solo se han invocado, tras fijarse las cuantías en virtud de otros criterios que no constan, para intentar justificar por qué a un colectivo concreto se le ha asignado un plus de productividad bajo (FJ 43.º).

<sup>60</sup> Señala la sentencia, al respecto, que:

La regulación del plus es opaca y no se explicitan las concretas razones por las que se asignan unas u otras cuantías a determinada categoría profesional, ni cuáles han sido las fórmulas de cálculo del plus. Aunque seguramente los importes reflejan, al menos en parte, lo que era la aplicación práctica del antiguo porcentaje de servicios, puede, no obstante, descartarse que las concretas cuantías se hayan calculado con parámetros puramente productivos, como, por ejemplo, en función del número de clientes atendidos por cada departamento, de la concreta facturación atribuible a los departamentos, o del número de servicios prestados por el personal de los mismos (número de clientes alojados, número de limpieza de habitaciones, de comidas servidas, etc.), ya que ni el pacto salarial lo indica así, ni las demandadas intentaron probar que los importes del plus obedecieran a razones puramente productivas (FJ 38.º).



Desde nuestro punto de vista, tal y como decíamos antes, casos como este son un ejemplo claro que evidencia que la implementación de los sistemas objetivos de valoración de puestos es más que necesaria en nuestras empresas –también es un ejemplo que demuestra que en muchos casos, como veremos seguidamente, es precisamente la negociación colectiva la fuente de la que deriva la discriminación–. En todo caso, hay que destacar en clave práctica, por una parte, que en este momento ya contamos con sistemas de valoración desarrollados y bastante accesibles para nuestras empresas, cuya aplicación podría exigirse legalmente al menos en empresas medianas y grandes<sup>61</sup>. Y, por otra parte, que en los últimos tiempos se observa un tímido pero cierto interés en algunas empresas por cumplir con esta exigencia, implementando a través de la negociación colectiva procesos de valoración de puestos de trabajo que sirvan para establecer sistemas retributivos objetivos en los que los únicos factores que determinen el valor económico de los mismos sean aquellos que resultan exigibles para su desempeño<sup>62</sup>. Precisamente la negociación colectiva, como vamos a ver seguidamente, ha de ser también una herramienta clave para superar el grave problema de la segregación profesional, cuya solución ha de pasar por el ámbito jurídico-laboral, aunque no puede limitarse al mismo exclusivamente, puesto que las causas que la explican no se circunscriben solo a este.

### 3.2. Discriminación retributiva de segundo grado: la necesaria superación de los roles de género

En las Conclusiones del Consejo Europeo 2010/C 345/01, se vienen a destacar como causas subyacentes de la discriminación retributiva en razón del sexo<sup>63</sup>:

- La segregación horizontal del mercado de trabajo: las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones, con frecuencia peor pagadas y menos valoradas;

<sup>61</sup> Por poner un ejemplo que resulta muy gráfico de la facilidad con la que se puede acceder y utilizar sistemas de valoración de puestos de trabajo, en la página <[www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)> se pueden encontrar dos aplicaciones gratuitas para que primero la empresa pueda hacer un diagnóstico de la brecha salarial de género y después pueda aplicar un sistema de valoración de puestos que permita establecer un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

<sup>62</sup> En relación con la negociación colectiva de nuestro país, en el reciente estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC, 2018), se destacan ejemplos de convenios que incorporan cláusulas por las que se establecen sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo a fin de superar la brecha salarial mediante la aplicación del principio de igual remuneración a trabajos de igual valor. En su mayor parte, según se indica, se trata de convenios de ámbito empresarial, lo cual es lógico, ya que este tipo de sistemas requiere de un importante nivel de concreción y adaptación a las peculiaridades de cada empresa (pueden verse ejemplos de cláusulas negociadas en las pp. 266 y ss.).

<sup>63</sup> Apartado 22 de las Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 (2010/C 345/01), DOCE de 18 de diciembre de 2010.

- La segregación vertical del mercado de trabajo: las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen peor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera;
- La dificultad para conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que llevan a una mayor proporción de mujeres a ocupar empleos a tiempo parcial y a optar por interrupciones repetidas de sus carreras;
- La falta de transparencia de las retribuciones;
- El impacto de los estereotipos de género, que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos.

Estas causas servirían para explicar –que no justificar, evidentemente– la que aquí se ha denominado «discriminación retributiva de segundo grado», esto es, aquella que no proviene de la aplicación directa del principio básico de igual retribución para trabajos de igual valor, sino que implica que las diferencias de retribución provengan del sesgo de género en el acceso al empleo y a la educación y en la asunción de las responsabilidades relacionadas con la atención familiar. En este sentido, tal y como se ha puesto de manifiesto, en consideración que suscribimos (Anker, 1997, p. 343):

La segregación profesional basada en el sexo está muy extendida en todas las latitudes, cualesquiera que sean los niveles de desarrollo económico, los sistemas políticos y los entornos religiosos, sociales y culturales, y resulta un asunto muy preocupante por varias razones, ya que es causa de una notable rigidez en el mercado laboral y de ineficiencia económica. Las causas que pueden explicar la segregación profesional no son fáciles de entender, dado que pueden distinguirse teorías económicas, basadas en la ley de la oferta y la demanda y en la intención del empleador de maximizar sus beneficios siempre acrecentando la productividad y reduciendo los costos; teorías de parcelación del mercado, fundamentadas en la segmentación del mercado entre sectores primarios y secundarios, estáticos y dinámicos..., en los que se ocupa de forma discriminatoria a hombres y mujeres; y, finalmente, teorías sociosexuales, basadas en variables exteriores al mercado de trabajo, relacionadas con el papel de la mujer en la sociedad y la familia, que explican la segregación profesional a partir de los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

En definitiva, nos encontramos, como se ha concluido (Rodríguez-Piñero, 1983, p. 419):

(...) ante la más perversa forma de discriminación por razón de sexo que desencadena y perpetúa el incumplimiento del principio fundamental de igualdad a lo largo de la vida de la relación laboral respecto de las condiciones de trabajo, retribución, promoción profesional, etc.

Es obvio, tal y como señalábamos anteriormente, que la superación del espacio de la brecha salarial que deriva de estas causas no solo requiere de actuaciones en el plano jurídico, sino que, más allá del mismo, es esencial la actuación en el plano de la educación a todos los niveles<sup>64</sup>. En todo caso, desde nuestro punto de vista y centrándonos en nuestro espacio normativo interno, las soluciones que desde una perspectiva jurídica podrían apuntarse pasarían: (a) por la superación de la segregación vertical en el marco de la negociación colectiva y (b) por una revisión de los derechos de conciliación regulados en el ET.

a) En primer lugar, respecto del problema de la segregación profesional, no cabe duda de que el mejor instrumento para encauzar la superación de la brecha salarial es la negociación colectiva. Como se ha puesto de manifiesto, «la negociación colectiva se configura como una herramienta esencial para reducir la brecha salarial facilitando la erradicación de la discriminación retributiva» (Casas, Quintanilla, Menéndez y Serrano, 2015, p. 8). Más concretamente, a fin de reducir la segregación profesional vertical, se propone desde el ámbito comunitario la adopción de medidas de acción positiva, de delimitación de objetivos cualitativos y cuantitativos y de medidas disuasorias encaminadas a mejorar el equilibrio de género en los puestos de decisión en los sectores público y privado<sup>65</sup>. En este sentido, es indudable que los convenios colectivos deben ser la fuente de incorporación de estas medidas al ámbito de la empresa. Aunque resulte incomprensible, no hay que olvidar que los convenios han sido –y todavía lo son en muchos casos– la base sobre la que se ha asentado la discriminación en la empresa (Valdés, 2010, p. 56), lo que ha de criticarse y superarse, dado que es obvio que, como se ha expresado de manera concluyente, «la mera posibilidad de que el convenio colectivo pueda constituirse en instrumento de discriminación chirría, pues nada hay más alejado ni contrario a sus fines primigenios» (Sala y Cardona, 2008, p. 388). Obviamente, el papel del convenio ha de ser precisamente el contrario, esto es, ha de servir para superar la brecha salarial de segundo grado en relación con la segregación profesional de las mujeres, garantizando su acceso al empleo en condiciones de igualdad

<sup>64</sup> En este sentido, en el propio apartado 33 e) de las Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 (2010/C 345/01), DOCE de 18 de diciembre de 2010, propone soluciones que abarcan diferentes ámbitos no jurídicos cuando señala como medida para abordar la eliminación de la segregación horizontal la centrada en combatir:

(...) los estereotipos de género en la educación, la vida laboral y los medios de comunicación, dentro del respeto de la libertad de expresión, ofreciendo un entorno educativo sensible a las cuestiones de género y un contenido educativo imparcial; promoviendo la educación y la formación a disposición de los miembros del sexo insuficientemente representado en los sectores en los que actualmente exista un desequilibrio de género; animando a mujeres y hombres a que practiquen el aprendizaje permanente para adquirir capacidades ocupacionales que se adapten a la nueva estructura del empleo y, cuando proceda, adoptando medidas positivas para facilitarles la participación en un ámbito de trabajo determinado.

<sup>65</sup> Apartado 33 d) de las Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 (2010/C 345/01), DOCE de 18 de diciembre de 2010.

y configurando sistemas de clasificación profesional de acuerdo con criterios neutros, tal y como vimos que exige el artículo 22.3 del ET. En este sentido, tal y como se asevera (Valdés, 2010, p. 60), «es absolutamente necesario que los agentes sociales se impliquen a la hora de acordar medidas convencionales que deben avanzar en un doble sentido». De un lado, se debe prevenir cualquier riesgo de discriminación en el acceso al empleo promoviendo procesos de selección sin sesgo de género, erradicando cualquier regla que en los mismos pueda suponer un trato desigual a las candidatas frente a los candidatos<sup>66</sup>, e, incluso más allá, incluyendo obligaciones de reparación que las empresas deben asumir ante supuestos de discriminación retributiva<sup>67</sup>. De otro lado, ya en el plano de la acción positiva, los convenios deben promover medidas transitorias favoreciendo el empleo de mujeres en puestos en los que se hallen infrarrepresentadas como fórmulas de compensación de las desigualdades en el acceso al empleo que han facilitado la segregación profesional<sup>68</sup>.

b) En segundo lugar, entre las causas que provocan la brecha de segundo grado, hay que destacar la referida a la asunción por parte de las mujeres trabajadoras del papel de cuidadoras en la vida privada. Este tradicional rol las ha llevado a compaginar de manera prácticamente exclusiva ambos papeles mediante el uso de los derechos de conciliación, con la correspondiente limitación que ello ha supuesto en el desarrollo de la carrera profesional<sup>69</sup>. La jurisprudencia del TJUE ha sido muy clara en este tema al considerar que el

<sup>66</sup> Como ejemplo, siguiendo el estudio de la CCNCC (2018), véanse convenios citados en la pp. 288-289.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 287, se hace referencia a cláusulas que contienen una consecuencia en los supuestos en los que se detecte la existencia de una diferencia retributiva que afecta a las trabajadoras y que no puede ser justificada de manera objetiva y razonable. Se trata de cláusulas formuladas de manera cerrada, esto es, no solo incluyen la obligación de aplicar el principio de igual retribución para trabajos de igual valor, sino que, además, asumiendo que el incumplimiento de este principio implica un incumplimiento de todas las normas en vigor en la materia, requieren de una asunción de responsabilidad inmediata por parte de la empresa incumplidora. Esta responsabilidad se concreta en la obligación de la misma de asumir la diferencia económica que pueda haber perjudicado a las trabajadoras de la empresa afectadas. Según se indica en el informe, es el ámbito empresarial el que concentra la inclusión de este tipo de cláusulas, pero se aboga por su inclusión en convenios sectoriales a fin de que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación asuman su responsabilidad por incumplimiento del principio fundamental de igual salario por trabajos de igual valor. Como ejemplo de este tipo de cláusula, cabe citar aquí la referenciada en el informe como Convenio colectivo de la empresa Hijos de Juan Garay (2015):

Artículo 25.2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por la empresa tal prohibición, el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 289.

<sup>69</sup> Los datos estadísticos constatan en España que en 2006 de un total de 10.020 excedencias por cuidado de familiares, 8.421 fueron solicitadas por mujeres -84,04 %-. Y, de un total de 40.517 reducciones

fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha de alcanzarse superando medidas que benefician exclusivamente a las trabajadoras en su condición de madres, porque aquella «puede alcanzarse extendiendo el disfrute de dicha medida a los trabajadores que son padres, dado que el hecho de excluir a los hombres no sería conforme al principio de proporcionalidad» (STJUE de 19 de marzo de 2002, asunto Lommers; y, más recientemente, STJUE de 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Álvarez). En este sentido, parece necesario que la regulación de estos derechos de conciliación sea revisada para incorporar la perspectiva de la corresponsabilidad entre trabajadores y trabajadoras. Así lo prevé, de hecho, la propuesta de directiva en materia de conciliación a la que ya nos hemos referido, que afirma como punto de partida que «las políticas existentes no han aportado una igualdad de oportunidades que permita que los padres y las madres trabajen y sean cuidadores juntos para el bienestar de los niños y de la sociedad en su conjunto». De este modo, a partir obviamente de las previsiones de la misma, es necesario plantear la revisión de la configuración actual de los derechos de conciliación en nuestro ordenamiento, porque, como se ha constatado:

Aunque en el marco de la Unión Europea la consolidación de la nueva perspectiva de la corresponsabilidad ha sido particularmente intensa, en España la normativa que se va aprobando recibe la influencia del nuevo concepto de corresponsabilidad, pero apenas mantiene su configuración formal, sin acabar de hacerlo efectivo (Ballester, 2012, p. 53).

En primer término, en relación con los derechos de maternidad y paternidad, el avance en clave de corresponsabilidad nos debería llevar a una reformulación de los mismos que implicase el reparto intransferible de tiempos de suspensión contractual iguales para padres y madres. En este sentido, por ejemplo, podría proponerse la regulación de un único periodo suspensivo intransferible de maternidad-paternidad de una duración más amplia que la ac-

---

de jornada por cuidado de hijos/as, 37.537 fueron solicitadas por mujeres –92,63 %–. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>>). A nivel europeo, en la Propuesta de Directiva COM (2017) 252, se confirma que:

Una de las causas principales de la brecha laboral es la distribución desigual de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. La brecha laboral de género se amplía sustancialmente cuando las familias tienen hijos, lo que refleja la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la cría de los hijos y las responsabilidades familiares con su trabajo. En 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años de edad era 8,8 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos pequeños y, en varios Estados miembros, esta diferencia supera los 30 puntos porcentuales. Por el contrario, la paternidad tiene el efecto opuesto en la tasa de empleo de los hombres, que era 12 puntos porcentuales superior a la de los hombres sin hijos y, en algunos países, esta diferencia alcanzaba los 18 puntos porcentuales. Muchos hombres declaran que desearían trabajar menos horas de las que realmente trabajan, y consideran que esto interfiere en su vida familiar. En algunos países, más del 25 % de las mujeres que no trabajan están inactivas debido a las responsabilidades familiares.

tual a disfrutar sucesivamente por la madre y el padre, en este orden en caso de maternidad biológica para respetar el descanso materno posparto y en el orden que ambos progenitores consideren en supuestos de adopción o acogimiento. Una regulación en estos términos de la suspensión contractual sería totalmente equilibrada tanto desde el punto de vista de la necesidad de cuidado, como desde la perspectiva del derecho de padres y madres a la atención de los hijos en igualdad de condiciones. Además, implicaría una importante reducción del sesgo de género en el acceso al empleo, dado que los derechos laborales relacionados con el nacimiento de un hijo serían ejercidos necesariamente por ambos progenitores<sup>70</sup>.

En segundo término, en relación con los derechos de conciliación vinculados al tiempo de trabajo, dos revisiones normativas serían imprescindibles. Por una parte, respecto de la regulación actual del derecho a la adaptación de jornada prevista en el artículo 34.8 del ET, su reformulación debería pasar por el reconocimiento de un verdadero derecho de las personas trabajadoras a la adaptación sin reducción de la jornada de trabajo pactada. En esta línea va la propuesta de directiva, dado que se refiere a:

La introducción de un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores con hijos o con otros familiares dependientes. Esto puede ayudar significativamente a mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores, con un impacto positivo en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Esta reformulación del derecho de adaptación de jornada pasaría por delimitarlo en términos semejantes a los del derecho de reducción de jornada, esto es, como un verdadero dere-

<sup>70</sup> Parece que estamos avanzando, aunque muy lentamente desde luego, en este camino de la corresponsabilidad. Así, el pasado 18 de octubre de 2016, el Congreso aprobaba la Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, relativa a la reforma integral del sistema de permisos y prestaciones de paternidad y maternidad para el cuidado y atención de menores en casos de nacimiento, adopción o acogida (núm. 162/000147), por la que se insta al Gobierno a: 1. Tramitar de forma inmediata una reforma integral del sistema de permisos y prestaciones de paternidad y maternidad para el cuidado y atención de menores en caso de nacimiento, adopción o acogida; y evaluar el coste económico de la implantación de las medidas propuestas. Prever presupuestariamente para el ejercicio de 2017 la ampliación del permiso de paternidad en los términos previstos en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo que supone que dicho permiso se prolongaría de los 13 días actuales a casi 1 mes [lo que se reconoció en la disp. adic. undécima de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2016]. 2. Que el objetivo de dicha reforma es que, en caso de nacimiento, adopción o acogida, el permiso sea de igual duración para cada progenitor/a; intransferible en su totalidad; con una prestación del 100 % de la base reguladora; y con igual protección del puesto de trabajo durante el ejercicio de los derechos de maternidad y paternidad. 3. Que dicha reforma debe establecer ese objetivo y un calendario completo hasta alcanzarlo, mediante el aumento del actual permiso de paternidad hasta alcanzar las 16 semanas, duración actual del permiso de maternidad. 4. Que la citada reforma suponga la adecuación de la denominación del permiso, y de los formularios administrativos relacionados, a un lenguaje no discriminatorio y acorde a las nuevas realidades familiares.

cho de reconocimiento legal, cuya concreción debe corresponder a la persona trabajadora de acuerdo con los criterios acordados colectivamente según las necesidades organizativas de la empresa en el convenio de aplicación. Por otra parte, en relación con el derecho de reducción de jornada (art. 37.6 y 7 ET) o el derecho a la excedencia (art. 46.3 ET), la incorporación de una perspectiva de corresponsabilidad comportaría su regulación en términos de disfrute sucesivo obligatorio entre padres y madres mediante la limitación temporal del recurso a los mismos.

## 4. Reflexiones conclusivas

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible reafirmó el consenso universal sobre la importancia de la igualdad de género para el logro de sus objetivos<sup>71</sup>. Además, el Pilar europeo de derechos sociales proclama los derechos a la igualdad de género y de oportunidades, referido a la igualdad en el acceso al mercado de trabajo y a las condiciones de trabajo justas, entre las que incluye el derecho a la conciliación.

En efecto, la Comisión Europea ha insistido en los últimos años en el refuerzo de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres a través de la transparencia<sup>72</sup>. De tal forma que impone a los Estados miembros el deber de que incluyan en sus ordenamientos, al menos, alguno de los instrumentos que prevé para evaluar la desigualdad retributiva, con la finalidad de facilitar la pertinente reclamación judicial<sup>73</sup> e incentivar la transparencia en la información sobre las categorías salariales y retributivas, como ya han implementado muchos ordenamientos internos<sup>74</sup>, tal y como se ha propuesto también por varios grupos del arco parlamentario español<sup>75</sup>.

<sup>71</sup> Así, la creación de empleos para mujeres va en la línea de: objetivo 1, reducir la pobreza; objetivo 10, reducir las desigualdades; objetivo 5, lograr la igualdad de género; y objetivo 8, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo y el trabajo decente para todos. *Vid.* Informe OIT (2016a, p. 3).

<sup>72</sup> Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay, Bruselas, 7 de marzo de 2014. En este informe se pone de manifiesto que la diferencia salarial entre sexos es del 16 % –en España del 18 %–, como consecuencia de la denominada «discriminación ocupacional» o «techo de cristal». La Comisión considera que esta es un área fundamental que debe corregirse para conseguir la verdadera igualdad, como ya puso de manifiesto en la «Strategy for equality between women and men 2010-2015», COM (2010) 491 final, SEC (2010) 1079 and SEC (2010) 1080.

<sup>73</sup> Sobre la prueba estadística, STJCEE de 17 de octubre de 1989, C-109/88, asunto Danfoss; también STJUE de 31 de mayo de 1995, C-400/93, asunto Royal Copenhagen.

<sup>74</sup> En esta línea se sitúan las reformas sobre transparencia salarial de Italia, en el 2015, del Reino Unido, en 2017, al igual que Alemania, además de otros países que han propuesto incluso medidas más severas de las que ya tenían para avanzar en esta materia, como Islandia o Finlandia.

<sup>75</sup> Al respecto, 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.

También el «Programa de trabajo de la Comisión para 2018»<sup>76</sup> se refiere a la necesidad de plantear propuestas legislativas en el primer semestre del año –hasta mayo de 2018, en realidad–, que han de concretarse antes de las elecciones de junio de 2019, encaminadas a avanzar en los «derechos laborales» y en la «justicia social», proponiendo la creación de una autoridad laboral europea, para avanzar hacia una «Unión de Normas Sociales» y «mejorar las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros»<sup>77</sup>.

Se trata, en definitiva, de cumplir el mandato de los artículos 151 y 153 del TFUE, según el cual la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones. Esto supone, entre otros, garantizar el principio de igualdad en el acceso y en las condiciones de trabajo para aquellos colectivos que tradicionalmente han carecido de ello por distintos factores estigmatizantes, como ha sido el género. Parece necesario, de un lado, que se adopten medidas como las que se han ido señalando en el ámbito normativo y también, desde luego, en el de la educación, que sirvan para asegurar el cumplimiento del principio de igual remuneración para trabajos de igual valor; y, de otro lado, urge dar una respuesta contundente, es decir, con sanciones importantes en caso de incumplimiento, para erradicar esta injusticia social generadora de pobreza y exclusión para las mujeres por el simple hecho de serlo.

---

<sup>76</sup> Comunicación «Un programa para una Europa más unida, más fuerte y más democrática», COM (2017) 650 final, Estrasburgo, 24 de octubre de 2017.

<sup>77</sup> Comunicación sobre la culminación del programa «Legislar mejor: mejores soluciones para obtener mejores resultados», COM (2017) 651.



## Referencias bibliográficas

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo* 3, vol. 116, 343-370.
- Ballester Pastor, M. A. (1998). Reserva de puestos de trabajo, acción afirmativa y discriminación inversa (Un análisis conceptual y de legalidad tras la sentencia Marschall). *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2, 725-751.
- Ballester Pastor, M. A. (2011). Conciliación y corresponsabilidad en la UE. En J. Cabeza Pereiro y B. Fernández Docampo (Dir.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (pp. 17-50). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, M. A. (2012). La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria. *Lan Harremanak*, 25, 53-77.
- Baylos Grau, A. P. (2017). La quiebra de los objetivos sociales de la Unión Europea. *Revista de Derecho Social*, 79, 7-14.
- Cabeza Pereiro, J. (2007). Estrategia europea, estado autonómico y política de empleo. En Ministerio de Trabajo e Inmigración, *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 25-74). Murcia: Laborum.
- Cabeza Pereiro, J. y Ballester Pastor, M. A. (2010). *La estrategia europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Casas Baamonde, M. E. (2017). Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno? *Derecho de las Relaciones Laborales*, 9, 867-882.
- Casas, M. E., Quintanilla, B., Menéndez, R. y Serrano, J. M. (2015). *Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (2018). *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (pp. 262-288). Recuperado de <[http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/B\\_Actuaciones/Estudios/Evolucion\\_contenidos\\_ecos\\_NC\\_web.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Estudios/Evolucion_contenidos_ecos_NC_web.pdf)>.
- Cruz Villalón, J. y Gómez Gordillo, R. (2012). Artículo 22. Sistema de clasificación profesional. En J. Cruz Villalón, I. García-Perrote Escartín, J. M. Goerlich Peset y J. R. Mercader Uguina (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (pp. 269-275). Valladolid: Lex Nova.
- Informe OIT. (2016a). *Las mujeres en el trabajo. Tendencia 2016*. Ginebra: PRODOC. Recuperado de <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)> (consultado el 19 de noviembre de 2017).
- Informe OIT. (2016b). *El empleo atípico en el mundo*. Recuperado de <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534522.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf)> (consultado el 19 de noviembre de 2017).
- Informe OIT. (2017). *Future of Work. Inception Report for the Global Commission*. Recuperado de <[http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_591502/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_591502/lang--en/index.htm)> (consultado el 19 de noviembre de 2017).

- Lousada Arochena, J. F. (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Nielsen, R. (2000). *European Labour Law*. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Pérez del Río, M. T. (2006). *Igualdad y género en el empleo*. Sevilla: CARL.
- Quintanilla Navarro, B. (1996). *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*. Barcelona: Marcial Pons.
- Ramos Quintana, M. I. (2017). El pilar europeo de derechos sociales: la nueva dimensión social europea. *Revista de Derecho Social*, 77, 19-42.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2010). *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*. Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2016). El derecho a la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres: la no obligatoriedad de los daños punitivos. Comentario a la STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto «Arjona Camacho». *Revista de Derecho Social*, 74, 139-152.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2007). Aproximación a la política de empleo en la Unión Europea. En M.<sup>a</sup> F. Fernández López (Coord.), *Política social europea y comunidades autónomas* (pp. 99-143). Madrid: CGPJ.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1983). No discriminación en las relaciones laborales. En *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. IV (pp. 325-452). Madrid: Edersa.
- Sala Franco, T. (1994). *La reforma del mercado de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, T. y Cardona Rubert, B. (2008). La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En T. Sala Franco, M. A. Ballester Pastor, J. M. Baño León, J. M. Embid Irujo y J. M. Goerlich Peset (Coords.), *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (pp. 379-402). Madrid: La Ley.
- Sánchez Trigueros, C. y Areta Martínez, M. (2009). El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 141, 59-114.
- Valdés Dal-Ré, F. (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Reus.