

# Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa

**Mercedes López Balaguer**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat de València*

[Mercedes.Lopez@uv.es](mailto:Mercedes.Lopez@uv.es) | <https://orcid.org/0000-0003-2770-5070>

Este trabajo ha sido finalista del **Premio Estudios Financieros 2021** en la modalidad de Trabajo y Seguridad Social.

El jurado ha estado compuesto por: doña María Lourdes Arastey Sahún, don José Antonio Fernández Avilés, doña Rocío Gallego Losada, don Miguel Ángel Purcalla Bonilla, don Miguel Rodríguez-Piñero Royo y doña Aránzazu Roldán Martínez.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

## Extracto

El presente trabajo analiza desde una perspectiva práctica las novedades que en materia de igualdad retributiva se han incorporado a nuestro ordenamiento a la luz de las directrices de la Unión Europea. Se trata de un conjunto de obligaciones que la empresa debe cumplir con la finalidad de aportar datos transparentes en materia retributiva y, a partir de los mismos, adoptar las decisiones que se consideren necesarias para superar de una vez por todas la brecha retributiva. Los instrumentos que deberán emplearse para alcanzar este objetivo van a ser esenciales en el día a día de las empresas. Y, en las páginas que siguen, van a ser analizados teniendo en cuenta que nos encontramos ante herramientas que, aunque no serán siempre sencillas de implementar, resultan imprescindibles para conseguir que la retribución igual del trabajo de igual valor sea una realidad. Así, se analizará la obligación de aplicar en la empresa sistemas de valoración objetiva de puestos de trabajo; la obligación de elaborar anualmente un registro retributivo; la exigencia de analizar ese registro mediante una auditoría retributiva; y, en fin, la responsabilidad que cabe exigir a las empresas si estas obligaciones se incumplen.

**Palabras clave:** igualdad retributiva; transparencia; registro retributivo; auditoría retributiva.

Fecha de entrada: 04-05-2021 / Fecha de aceptación: 10-09-2021 / Fecha de revisión: 12-11-2021

**Cómo citar:** López Balaguer, Mercedes. (2022). Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 93-128.



## New obligations for equal pay in the company

Mercedes López Balaguer

### Abstract

This paper analyzes from a practical perspective the novelties that have been incorporated into our regulation in terms of equal pay in the light of the guidelines of the European Union. It is a set of obligations that the company must comply with in order to provide transparent data on remuneration matters and, based on them, adopt the decisions deemed necessary to overcome the remuneration gap once and for all. The instruments that must be used to achieve this objective are going to be essential in the day-to-day activities of companies. And, in the pages that follow, they will be analyzed taking into account that we are faced with tools that, although they will not always be easy to implement, are essential to ensure that equal pay for work of equal value is a reality. Thus, the obligation to apply objective job evaluation systems in the company will be analyzed; the obligation to prepare a remuneration register annually; the requirement to analyze this record by means of a remuneration audit; and, finally, the responsibility that can be demanded of companies if these obligations are breached.

**Keywords:** equal pay; transparent data; remuneration register; remuneration audit.

**Citation:** López Balaguer, Mercedes. (2022). New obligations for equal pay in the company. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 93-128.



## Sumario

1. Preliminar: «La persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución»
  2. La igualdad retributiva en el RDL 6/2019 y su desarrollo reglamentario: la transparencia como elemento clave de la nueva regulación
  3. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de comprobación
    - 3.1. La identificación de los trabajos de igual valor: la implementación de sistemas de valoración objetiva
    - 3.2. El registro retributivo
    - 3.3. El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva
  4. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de análisis de los datos
    - 4.1. La auditoría retributiva: concepto y ámbito subjetivo de la obligación
    - 4.2. La auditoría retributiva: el procedimiento de diagnóstico retributivo
  5. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de ejecución de medidas en clave de igualdad retributiva
  6. A modo de conclusión
- Referencias bibliográficas

**Nota:** este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto I+D+i «Retos investigación» 2018, «Análisis jurídico y sociológico de las brechas de género en las transiciones trabajo-jubilación-trabajo: factores de la desigualdad y propuestas normativas» (RTI2018-095888-B-I00).

## 1. Preliminar: «La persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución»

El título de este epígrafe no es mío. La propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento (PDIR 2021)<sup>1</sup> contiene esta referencia cuando detalla sus objetivos; y, la verdad, me ha parecido tan contundente que he decidido utilizarla para presentar este trabajo. Sin duda, algo falla desde hace años, porque, tanto a nivel transnacional como nacional, la normativa impone el principio de igualdad retributiva por razón de sexo y prohíbe la discriminación retributiva por este motivo tanto si es de carácter directo como si es indirecta.

En efecto, sabemos que el principio de igualdad de retribución se estableció a nivel de la Unión Europea (UE) en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957 (Tratado CEE, art. 119; posteriormente, art. 141 Tratado de la Comunidad Europea y, actualmente, art. 157 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), lo que demuestra su naturaleza de valor fundamental de la Unión. Además, la exigencia de garantizar esta igualdad de retribución se desarrolla en el derecho derivado por la Directiva 2006/54/CE, complementada por la Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia<sup>2</sup>.

En nuestro país, como es de sobra conocido, además del derecho de igualdad y la prohibición de discriminación de los artículos 14 y 35 de la Constitución española (CE), el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET) recoge el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en 2002 es modificado para incorporar la referencia a la discriminación directa e indirecta por todos los conceptos retributivos (Pérez del Río, 2006, p. 92).

Pues bien, si vamos a las cifras, lo que nos dicen es que se constata en el mercado de trabajo a nivel de la UE la «persistente aplicación fallida» de todas estas normas. Y se constata porque, después de tantos años, la brecha salarial de género en la UE sigue situándose en torno al 16 % y la brecha salarial total de género es del 39,6 %<sup>3</sup>. No es difícil,

<sup>1</sup> Bruselas, 4.3.2021 COM (2021) 93 final 2021/0050 (COD).

<sup>2</sup> DO L 69 de 8.3.2014, p. 112.

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights\\_equalpay\\_day\\_factsheets\\_2018\\_country\\_files\\_spain\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpay_day_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf). La brecha salarial de género es la diferencia en el salario bruto medio por hora que ganan los hombres y las mujeres en la economía. La brecha salarial

por lo tanto, alcanzar la conclusión de la que partimos: está claro que algo no funciona en la normativa aplicable en materia de igualdad retributiva y no discriminación y la realidad es que la brecha empobrece a las mujeres durante su vida laboral y después de la misma<sup>4</sup>.

No voy a detenerme en este trabajo en un estudio de la evolución del principio de igualdad retributiva ni a nivel comunitario ni a nivel nacional, porque son numerosas y brillantes las aportaciones en esta línea (por todas, Ballester Pastor, 2017). La finalidad del mismo será mirar al futuro, y para ello quiero analizar el alcance de la reforma del derecho de igualdad retributiva por razón de sexo fruto del Real Decreto-Ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que ha sido objeto de desarrollo reglamentario con la aprobación del Real Decreto (RD) 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el pasado 14 de abril de 2021. En esta línea de futuro, revisaremos también la recientemente aprobada PDIR 2021, porque, aunque se trata de una propuesta, creo que puede ser interesante comprobar en nuestro caso hasta qué punto la regulación actual está en línea con la nueva regulación que se prepara a nivel comunitario.

Así pues, pasamos a estudiar con enfoque práctico el alcance de la reforma de 2019 en materia de igualdad retributiva analizando, en primer lugar, el principio de transparencia como criterio rector de la misma. En segundo lugar, las nuevas obligaciones en materia de igualdad que pasan, de una parte, por la obtención de datos sobre el valor de los puestos de trabajo y las retribuciones en la empresa; de otra, por el estudio analítico de los datos obtenidos; y, finalmente, a la luz de ese análisis, por la implementación de un plan de acción para que la igualdad retributiva sea una realidad.

## 2. La igualdad retributiva en el RDL 6/2019 y su desarrollo reglamentario: la transparencia como elemento clave de la nueva regulación

El RDL 6/2019 apuesta en materia de igualdad retributiva por seguir la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 –y esto, desde luego, no ha ocurrido en otros Estados

---

de género en España es del 14,2 %. La brecha salarial media de género en la UE es del 16,2 %. La brecha salarial total de género 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: un menor salario por hora, menos horas de trabajo remunerado y unas tasas de empleo inferiores (por ejemplo, cuando interrumpen su carrera para cuidar de menores o de familiares). La brecha salarial total de género en España es del 35,7 %. La brecha salarial media total de género en la UE es del 39,6 %.

<sup>4</sup> La brecha retributiva repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, aumenta su riesgo de exposición a la pobreza y perpetúa la brecha de las pensiones, que es en la UE del 33 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

miembros<sup>5</sup>-. Es más, el legislador español apuesta por mejorar algunas de las medidas que la recomendación incorpora, haciendo extensivo el principio de transparencia y las obligaciones que el mismo comporta a más empresas, eliminando o reduciendo el requisito relativo a la plantilla.

Concretamente, en materia de igualdad retributiva, las modificaciones normativas se centran en nuestro país en la reforma del artículo 28 del ET, del artículo 22.3 del ET, del artículo 64.3 y 6 del ET y del artículo 9.3 del ET. Y la razón de ser de las modificaciones no es otra que la necesidad de incorporar medidas que permitan conocer cuál es en las empresas la realidad de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, esto es, si pueden ser discriminatorias o si generan diferencias basadas en sesgos o roles de género.

Lo cierto es que en general resulta muy difícil, si no imposible, corregir un problema que no queda identificado con claridad y precisión. Y esto es precisamente lo que ocurre en relación con la brecha retributiva. Se trata, es de sobra conocido, de un problema complejo, porque es el resultado de la concurrencia de diferentes causas –la discriminación retributiva *stricto sensu*, la segregación horizontal y vertical, el doble rol trabajo-cuidado atribuido tradicionalmente a las mujeres, la infravaloración del trabajo femenino, etc.–<sup>6</sup>, lo que dificulta la articulación de procedimientos eficientes no ya para su solución, sino incluso para su detección, y, en consecuencia, requiere de un enfoque polifacético como el que se está adoptando en el ámbito de la UE y en el de nuestro país en los últimos tiempos<sup>7</sup>.

Se ha considerado que la razón –o, al menos, una de las razones– por la que nos encontramos frente a un problema de difícil identificación no es otra que la falta de datos reales provocada por la falta de transparencia en las empresas en esta materia. En este sentido, en el informe de la Comisión de 2013 sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE<sup>8</sup> se

<sup>5</sup> Vid. en relación con esta cuestión el Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia [Bruselas, 20.11.2017 COM (2017) 671 final].

<sup>6</sup> En relación con las causas de la brecha retributiva puede consultarse el informe *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries* en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-194234364>.

<sup>7</sup> De hecho, la PDIR 2021 forma parte de ese enfoque polifacético que incluye, entre otras medidas, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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; y, las iniciativas sectoriales para luchar contra los estereotipos y mejorar el equilibrio de género como la que representa la propuesta de Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas de la UE.

<sup>8</sup> Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, 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) [SWD (2013) 512 final. Bruselas, 6.12.2013 COM (2013) 861 final].

concluyó que la aplicación práctica de las cláusulas relativas a la igualdad de retribución en los Estados miembros era uno de los aspectos más problemáticos y se señalaban como principales obstáculos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución: la falta de transparencia en los sistemas de remuneración; la falta de seguridad jurídica en relación con el concepto de trabajo de igual valor, ya sea porque este concepto no está definido o por la ausencia de criterios de evaluación claros para comparar diferentes puestos de trabajo; y los obstáculos procesales.

Por ello, la transparencia retributiva resulta una herramienta clave para detectar y demostrar posibles discriminaciones, porque aporta la radiografía de la empresa que sirve para poder llegar a un diagnóstico preciso y fiable sobre sesgos de género en los sistemas retributivos y sobre la valoración desigual y discriminatoria del trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres. En este sentido, es muy importante destacar, tal y como lo hace la PDIR 2021 al delimitar sus objetivos, que «ese sesgo es, a menudo, inconsciente». Así pues, la transparencia retributiva puede contribuir «a concienciar a los empleadores y ayudarles a detectar diferencias de retribución por razón de género que son discriminatorias, que no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas»<sup>9</sup>.

Lo cierto es que es triste, pero es así. Y lo es, básicamente, porque siempre ha sido así. Como se ha señalado:

[...] aunque la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha generalizado, la tozudez de los datos estadísticos pone de manifiesto que nuestro actual modelo de relaciones laborales dista mucho de ser equitativo, desde el punto de vista de sexo y de género (Garrigues Jiménez, 2019, p. 1).

La verdad es que la discriminación retributiva es una realidad, pero, en muchos casos, ni siquiera se tiene la percepción de que una determinada cláusula convencional o una determinada práctica empresarial la provocan; y no solo por parte de la empresa, sino también de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y de las propias mujeres que la sufren, porque, en consideración que suscribo:

---

<sup>9</sup> Es más, incluso más allá de este efecto, la radiografía de la empresa en materia de igualdad retributiva sirve, según la PDIR 2021:

[...] para favorecer un cambio en las actitudes hacia la remuneración de las mujeres al aumentar la sensibilización al respecto y generar un estimulante debate sobre los motivos de las diferencias retributivas estructurales de género. Más allá de conducir al mero cumplimiento del principio de igualdad de retribución, esta iniciativa puede ser también un motor desencadenante de la revisión de las políticas de igualdad de género en general al nivel de las empresas, y promover una cooperación más estrecha entre empleadores y representantes del personal.

[...] cuando estamos ante una discriminación de carácter social que ha adquirido una dimensión colectiva y que hace referencia a una situación generalizada, producto de prejuicios o de estereotipos, tristemente se interioriza, se normaliza y las mismas personas discriminadas no perciben que lo están siendo (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 154).

Se puede afirmar, pues, que la información es la solución. Y a esa información solo podemos llegar a través del estudio de los datos, que necesariamente se han de aportar tal y como son, es decir, de forma transparente, superando la opacidad en que en muchas ocasiones se incurre por lo que a la política retributiva de la empresa se refiere. En este sentido, en la Recomendación de 2014, que, según se ha dicho, «atinaba perfectamente» en la forma de acometer la discriminación retributiva (Ballester Pastor, 2017, p. 80), se incluyen medidas específicas para ayudar a los Estados miembros a diseñar una regulación interna para mejorar la transparencia retributiva que incluya específicamente el derecho de las personas a solicitar información sobre los niveles retributivos, la obligación de las empresas de emitir informes en esta materia, la obligación de las empresas de hacer auditorías retributivas y la inclusión de la igualdad de retribución en la negociación colectiva.

En España, la nueva regulación del principio de igualdad retributiva pretende incorporar en las empresas este conjunto de obligaciones que implican la necesidad de acreditar todos los datos que se manejan para configurar la retribución de las personas trabajadoras. Cumplida esa obligación de acreditar los datos, su análisis será la segunda de las exigencias que deba asumirse y, tras ese análisis y dependiendo de los resultados que el mismo arroje, la tercera de las obligaciones se concretará en pasar a la acción, esto es, adoptar las medidas concretas necesarias para que la igualdad retributiva sea una realidad en la empresa. A mi modo de ver, si tuviéramos que sintetizar las nuevas obligaciones en materia de igualdad retributiva, podríamos decir que la empresa –y, como veremos, en cierta medida también la RLPT– debe seguir un proceso que se articula en tres fases:

- Comprobación.
- Análisis.
- Adopción de medidas.

En la fase de comprobación, la obligación de la empresa se centra en recopilar datos tanto a través del sistema de valoración de puestos como, de manera correlativa, con el registro de las retribuciones. Por una parte, se debe comprobar el valor de los puestos de trabajo a través de un sistema de valoración que cumpla con los criterios de adecuación, objetividad y totalidad. Y, por otra parte, se debe elaborar un registro retributivo anual en el que se detalle el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales desagregadas por sexo. En la segunda fase, la empresa debe analizar los datos obtenidos. Esta obligación de análisis es, a mi juicio, la más importante, porque implicará sacar conclusiones sobre el nivel de cumplimiento del principio de igualdad retributiva. Y, en la fase final, a partir de las conclusiones



obtenidas tras el análisis, la empresa debe pasar a la acción para, por una parte, confirmar y continuar con todas las medidas que se ajustan al principio de igualdad retributiva y, por otra, adoptar en su caso las medidas necesarias para corregir las disfuncionalidades detectadas en valoración de puestos y, correlativamente, en percepciones retributivas. Veamos pues seguidamente cómo la nueva normativa configura el conjunto de obligaciones que las empresas deben asumir para cumplir con la exigencia de la transparencia retributiva.

### 3. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de comprobación

#### 3.1. La identificación de los trabajos de igual valor: la implementación de sistemas de valoración objetiva

La valoración objetiva de los puestos de trabajo de la empresa es, probablemente, la medida más importante que debe cumplirse en materia de igualdad retributiva. Y es así a mi entender por dos motivos. En primer lugar, porque resulta evidente que, para que pueda cumplirse el principio fundamental «a trabajos de igual valor, igual retribución», una condición ineludible es que el valor del trabajo se haya calculado de antemano<sup>10</sup>. Y, consecuencia de ello, en segundo lugar, porque resulta imposible el cumplimiento de las otras obligaciones hoy exigibles en relación con el registro y la auditoría retributiva sin la previa aplicación del procedimiento de valoración objetiva de los puestos de trabajo.

Lo anterior, además de ser una obviedad, no es ninguna novedad, ya que, tanto a nivel comunitario como nacional, se ha reconocido que los sistemas de valoración objetiva de puestos son una herramienta esencial para acabar con la discriminación retributiva<sup>11</sup>. La

<sup>10</sup> En este sentido, como ya señaló el Tribunal Constitucional (TC) en 1991 en la paradigmática Sentencia 145/1991, de 1 de julio:

El principio constitucional de no discriminación en materia salarial abarca así también a 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, excluye que la valoración de forma 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.

<sup>11</sup> Según señalaba ya en 2007 la Comisión Europea, una de las causas que de manera más clara serviría para explicar la discriminación retributiva era:

[...] 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

Recomendación de 2014 incluye en este punto la previsión de que los Estados miembros precisen en su legislación el concepto de trabajo de igual valor, considerando que «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>12</sup>.

Pues bien, en España, en línea con la recomendación, el paso definitivo para exigir el uso de estas herramientas en las empresas lo ha dado el RDL 6/2019 con la reforma del artículo 28 del ET, desarrollada por el RD 902/2020. El artículo 28 del ET establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

---

criterios objetivos [Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas, 18 de julio de 2007, de la Comisión «Actuar sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres» COM (2007) 424].

Por otra parte, el Parlamento Europeo adoptó el 18 de noviembre de 2008 y el 24 de mayo de 2012 dos resoluciones sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres con recomendaciones sobre cómo aplicar mejor el principio de igualdad de remuneración y en ellas se incluye la recomendación de introducir medidas de transparencia retributiva y sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo (DO C 16 E de 22.1.2010).

<sup>12</sup> En esta materia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es extensa.

Sintéticamente cabe señalar la Sentencia de 30 de marzo de 2000, asunto C-236/98, Jäma, que concluyó que el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Europea sienta el principio según el cual un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuya igual valor debe ser retribuido de la misma manera, con independencia de que lo realice un hombre o una mujer; la Sentencia de 8 de abril de 1976, asunto C-43/75, Defrenne II, que concluyó que este principio constituye una expresión específica del principio general de igualdad que exige que no se traten de manera diferente situaciones que son comparables, a menos que este trato esté objetivamente justificado, forma parte de los fundamentos de la Comunidad; la Sentencia de 17 de mayo de 1990, asunto C-262/88, Barber, que interpretó que la directiva tiene la finalidad esencial de facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad de retribución que figura en el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Europea; la Sentencia de 11 de mayo de 1999, asunto C-309/97, *Angestelltenbetriebstrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, que concluyó que, para apreciar si unas personas trabajadoras realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichas personas trabajadoras se encuentran en una situación comparable; las Sentencias de 27 de marzo de 1980, asunto C-129/79, *Macarthy*, y de 17 de junio de 1998, asunto C-243/95, *Hill y Stapleton*, que puntualizaron que la única justificación admisible de la diferencia de retribución será la basada en razones objetivas, ajenas a toda discriminación por razón de sexo; y, en fin, la Sentencia de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/84, *Bilka*, que señaló que, además, el motivo invocado por la empresa para explicar la desigualdad debe responder a una efectiva necesidad de esta y ser idóneo para alcanzar el objetivo que la misma persigue y ser necesario a tal fin.

El artículo 4 del RD 902/2020, que desarrolla esta previsión legal, viene a señalar que la obligación de cumplir con el principio fundamental «vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos». Y, tras esta precisa delimitación de su ámbito de aplicación, el precepto pasa a concretar de manera pormenorizada y exhaustiva el alcance del concepto «trabajos de igual valor» del artículo 28 del ET.

De este modo, a mi juicio, no cabe duda de que el legislador quiere dejar claro que la medida referida a la implementación de sistemas de valoración objetiva de puestos alcanza no solo a las empresas que tengan la obligación de negociar planes de igualdad en función del número de personas trabajadoras, sino a todas las empresas. Por ello, aunque podría plantearse alguna duda sobre el alcance de la obligación si tenemos en cuenta lo previsto en los artículos 7 y 8 del RD 902/2020 sobre la implementación de estos sistemas solo para las empresas que elaboren plan de igualdad, creo que de la claridad del artículo 4 del RD 902/2020 y de su interpretación acorde al principio general de transparencia retributiva que desarrolla el artículo 3 del RD 902/2020 cabe deducir que la aplicación de estos sistemas debe llevarse a cabo en todas las empresas.

Cuestión distinta es la relativa al procedimiento a seguir para aplicar estos sistemas en la empresa, porque el RD 902/2020 ha previsto dos procedimientos (García Campá, 2021, p. 100) que pueden ser complementarios o no según las circunstancias específicas que concurren en cada empresa respecto del sistema de clasificación profesional aplicable. Por una parte, la norma reglamentaria hace alusión a un procedimiento directo, mediante la aplicación de un sistema de valoración de puestos en la empresa. Y, por otra, de modo indirecto, se establece que la valoración objetiva de puestos puede aplicarse a través del sistema de clasificación profesional previsto en el convenio colectivo. En este sentido, descendiendo al terreno práctico, hemos de señalar que la aplicación de estos sistemas de valoración objetiva de puestos en las empresas no debe ser considerada solo una obligación individual de la empresa, sino que también el convenio colectivo se convierte en una herramienta para conseguir la transparencia retributiva, porque el artículo 3 del RD 902/2020 impone a empresas y convenios colectivos el deber de integrar y aplicar ese principio fundamental. Así, la nueva norma reglamentaria asume algo que la doctrina científica había afirmado de manera unánime al entender que «la negociación colectiva se configura como una herramienta esencial para reducir la brecha salarial facilitando la erradicación de la discriminación retributiva» (Casas Baamonde *et al.*, 2015, p. 8).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del RD 902/2020, los convenios colectivos serán esa herramienta esencial, y con ello cabe apuntar que la RLPT junto con el banco patronal asumen en el marco de la negociación colectiva la obligación de asegurar que los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos incluyan todos los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales y respeten los principios esenciales que desarrolla el artículo 4.4 de esta norma reglamentaria. Se trata, por tanto, de una obligación que implica el compromiso de patronal y sindicatos en

la erradicación de la brecha retributiva y que impone una revisión de la dinámica de negociación de convenios que va a suponer un importante esfuerzo a la hora de reconfigurar los sistemas de clasificación profesional (Sáez Lara, 2020, p. 11).

Lo cierto es que la adaptación de estos sistemas debería haber sido una realidad desde la aprobación del RDL 6/2019, dado que la reforma del artículo 22.3 del ET ya vino a exigir, según se ha dicho, de forma «intencionadamente incomprensible» (Ballester Pastor, 2019, p. 212), que la definición de los grupos profesionales se ajustase a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tuviesen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Y específicamente se exige en aquel precepto que estos criterios y sistemas cumplan con lo previsto en el artículo 28.1 del ET en relación con la igualdad de valor de los puestos de trabajo. En este sentido, cabe entender que la reforma de 2019 promueve que la negociación ofrezca a la empresa una clasificación que facilite la eliminación de las situaciones de discriminación salarial, «superando criterios de por sí ya discriminatorios a la hora de decidir el encuadramiento de las personas trabajadoras» (Blázquez Agudo, 2019, p. 7). Por ello, creo que no cabe duda de que es absolutamente necesaria la implicación de empresas y RLPT en todo este proceso de implementación de medidas eficientes para alcanzar la igualdad retributiva y eliminar la discriminación<sup>13</sup>, aunque ciertamente se ha de reconocer que se enfrentan a una tarea considerada «muy compleja» (Sáez Lara, 2020, p. 11).

En efecto, tal y como es sabido, existen diferentes métodos para la valoración de los puestos –puntos por factor, jerarquización, grados, Hay, Guideline... (Mababu Mukur, 2011)–, pero, en términos generales, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

[...] el objetivo de todo método de evaluación de los empleos es determinar, por medio de criterios comunes, las características de los empleos de una empresa para establecer su valor relativo y; en el contexto de la igualdad de remuneración, permite comprobar de manera más precisa que los empleos con predominio de mujeres y los empleos con predominio de hombres de igual valor reciben la misma remuneración<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> En esta línea es importante tener en cuenta que el artículo 4.4 de la PDIR 2021 específicamente señala que la evaluación para determinar si las personas trabajadoras realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no se limitará a las situaciones en las que las personas trabajadoras trabajen para la misma empresa, sino que podrá ampliarse a esa fuente única. Con ello, el legislador comunitario prevé que, para determinar si unas personas trabajadoras se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajen para una misma empresa, sino que esa comparación también debe hacerse cuando no sea así, siempre que las condiciones retributivas puedan atribuirse a una única fuente que las haya establecido (por ejemplo, disposiciones legales, convenios colectivos laborales en materia de retribución aplicables a varias empresas o condiciones de empleo establecidas de forma centralizada para más de una empresa dentro de una sociedad *holding* o conglomerado).

<sup>14</sup> OIT, Informe mundial sobre salarios 2019. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--es/index.htm>.

En nuestro país, desde hace años, la herramienta disponible para las empresas es la de valoración de puntos por factor<sup>15</sup>; y, de hecho, tal y como veremos más adelante, es precisamente a la que se alude en el artículo 8.1 a) del RD 902/2020 para el diagnóstico retributivo que forma parte de la auditoría retributiva. En todo caso, como también veremos seguidamente, según lo establecido en la disposición final primera del RD 902/2020, se aprobará en un plazo de 6 meses un procedimiento para la valoración de puestos. En fin, asumiendo desde luego que la norma reglamentaria en relación con lo previsto en el artículo 22.3 del ET impone la revisión de los sistemas de clasificación profesional con perspectiva de género aplicando estos sistemas, lo que seguro será necesario es que tanto empresas como RLPT adquieran competencias para cumplir con esta misión que se les encomienda y que no es nada sencilla.

En todo caso, a mi entender, la referencia reglamentaria a las dos posibilidades de implementar sistemas de valoración objetiva de puestos no incurre en duplicidad alguna, porque, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.3 del RD 902/2020, entre los instrumentos configurados para aplicar el principio de transparencia retributiva se encuentra el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

Así pues, en la práctica, nos podemos encontrar ante diferentes escenarios a la hora de asumir en la empresa la obligación de valorar objetivamente los puestos:

- En el supuesto de que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del RD 902/2020, en el convenio de ámbito supraempresarial aplicable se haya actualizado con perspectiva de género el sistema de clasificación profesional en clave de valoración de puestos, la empresa cuyo sistema interno de clasificación no presente peculiaridad alguna respecto del previsto en el convenio podrá acreditar el cumplimiento de la obligación remitiéndose al sistema del convenio y podrá elaborar el registro retributivo y, en su caso, la auditoría retributiva, a partir de ese sistema de clasificación profesional.
- Si el convenio aplicable es el convenio de empresa, en este ámbito propio, empresa y RLPT podrán, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del RD 902/2020, revisar el sistema de clasificación profesional con perspectiva de género para su reconfiguración como sistema de valoración de puestos de trabajo.
- En aquellos supuestos en los que el sistema de clasificación profesional del convenio no se haya actualizado con perspectiva de género o en los de empresas con sistemas de clasificación que presenten alguna peculiaridad respecto del convencional, será preceptivo utilizar el procedimiento directo de evaluación de puestos que deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 4.4 del RD 902/2020.

<sup>15</sup> <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>.

Conforme a este último precepto, el sistema de valoración objetiva de puestos deberá cumplir con tres criterios esenciales: adecuación, totalidad y objetividad. En primer lugar, la adecuación implica que solo son factores relevantes en la valoración los relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma. La totalidad, en segundo lugar, implica tener en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo. Finalmente, la objetividad implica que deben identificarse de manera clara y precisa los factores que se tienen en cuenta para fijar la retribución.

Siguiendo siempre estos tres criterios, a la hora de realizar el análisis del valor de los puestos en la empresa, deberá tenerse en cuenta que la equivalencia en valor de los puestos de trabajo no iguales va a depender, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2 del RD 902/2020 en relación con el artículo 28.1 del ET, de:

- a) La naturaleza de las funciones o tareas tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Las condiciones educativas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Las condiciones profesionales y de formación que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Aquellas condiciones laborales y aquellos factores estrictamente relacionados con el desempeño diferentes de los anteriores que sean relevantes en la actividad.

En este sentido, a mi juicio, es especialmente interesante el apartado 3 del artículo 4 del RD 902/2020, porque, a modo de lista abierta no exhaustiva, recoge un conjunto de factores y condiciones del trabajo femenino que han sido objeto a lo largo de los años de olvido, desprecio o invisibilidad: la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos y la capacidad de organización.

Se trata de factores presentes en puestos de trabajo desempeñados normalmente por mujeres que no han sido valorados en absoluto o han sido infravalorados en convenios colectivos, acuerdos de empresa, pactos individuales, etc. Y esa falta de valoración de los mismos ha servido para consolidar la brecha retributiva con la que la nueva regulación quiere acabar. Tal y como se ha puesto de manifiesto:

[...] quizá por razones de inercia negocial, por prejuicios o por ignorancia de los factores de desempeño más feminizados, los sistemas de clasificación profesional

se articulan sobre factores propios de las actividades masculinizadas, por lo que su aplicación termina por resultar excluyente de cualquier factor no específico de estas (Garrigues Jiménez, 2019, p. 12).

De este modo, como se ha concluido en consideración que comparto, «la revalorización de los trabajos propios de mujeres también podría suponer, en ocasiones, el ajuste de aquellos trabajos propios de hombres que estén sobrevalorados, por lo que es aconsejable la vía de la negociación colectiva» (Sáez Lara, 2020, p. 11)<sup>16</sup>.

El procedimiento a utilizar para llevar a cabo esa evaluación de los puestos de trabajo deberá ser aprobado, como decíamos antes, en un plazo de 6 meses, esto es, hasta el 14 de octubre de 2021, de acuerdo con lo establecido por la disposición final primera del RD 902/2020. Este plazo debe considerarse quizás excesivo, dado que son «nada menos que 2 años y 7 meses después de que entrara en vigor la exigencia de aplicar estos criterios en la valoración de puestos, en la redacción dada al art. 22.3 ET por el RD Ley 6/2019» (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 145). En todo caso, dado que como hemos visto no estamos ante una materia desconocida hasta ahora, sino, al contrario, estudiada ya con profundidad, las empresas pueden acceder desde hace muchos años a diferentes sistemas de valoración para cumplir con la obligación de evaluar los puestos.

En definitiva, los sistemas de valoración de puestos implementados directamente en la empresa o bien aplicados de modo indirecto a través del sistema de clasificación profesional previsto en el convenio aplicable reconfigurado con perspectiva de género van a ser la primera herramienta útil para que ese paso inicial de acceso a la empresa que supone el encuadramiento profesional –y retributivo– de las personas trabajadoras se lleve a cabo mediante la asignación de un determinado grupo y nivel profesional que cuenta con un valor predeterminado de forma adecuada, objetiva y total y con base única y exclusivamente en el trabajo prestado, sus requerimientos de cualificación y sus específicas condiciones de desempeño<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> En punto a la infravaloración del trabajo femenino es especialmente significativo que en el Documento de trabajo de evaluación del impacto que acompaña la PDIR 2021 [SWD (2021) 41 final] se indica que la estadística relativa a diferencias entre retribuciones de hombres y mujeres en el mismo sector pone en tela de juicio la idea de que las mujeres «tienen preferencia por ocupaciones con salarios más bajos» y, en cambio, plantea que estas se ven limitadas a prestar servicios en ocupaciones infravaloradas.

<sup>17</sup> En esta línea, la PDIR 2021, en su artículo 4, también impone a los Estados miembros la obligación de adoptarlos para asegurar que se establecen herramientas o metodologías para evaluar y comparar el valor del trabajo con arreglo a los criterios neutros con respecto al género. Esas herramientas deben permitir evaluar, por lo que respecta al valor del trabajo, si las personas trabajadoras se encuentran en una situación comparable, a partir de criterios objetivos que incluirán requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas desempeñadas.

## 3.2. El registro retributivo

La segunda de las obligaciones que debe asumir la empresa en el nuevo marco regulador del derecho de igualdad retributiva se concreta en la exigencia de llevar un registro retributivo y también se incorpora a nuestro ordenamiento en 2019 con la reforma del artículo 28 del ET. En su apartado 2, este precepto impone la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, reconociendo además el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de la RLPT en la empresa, al registro de su empresa.

Esta exigencia, como hemos dicho antes, se recoge también expresamente en la Recomendación de 2014, si bien es cierto que limitada a las empresas de más de 50 personas trabajadoras<sup>18</sup>. El legislador español mejora así en su norma interna esta obligación por lo que al derecho de las personas trabajadoras a la información se refiere<sup>19</sup>. Y, de este modo, la obligación del registro se impone «con carácter preceptivo a todas las empresas al margen de su tamaño» (Blázquez Agudo, 2019, p. 6; Sáez Lara, 2020, p. 10).

Lo cierto es que la forma de cumplir con esta obligación legal planteaba ciertos interrogantes sin solución en la dicción literal del artículo 28 del ET tras la reforma. De hecho, abiertamente se consideró que la regulación legal era «claramente insuficiente», apuntándose la necesidad de un desarrollo reglamentario (Ballester Pastor, 2019, p. 210). Pues bien, el RD 902/2020 ha venido a despejar algunos –que no todos– de esos interrogantes en su capítulo III:

a) En primer lugar, el artículo 5 del RD 902/2020 determina que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla al completo –incluido personal directivo y altos cargos– desagregados por sexo y distribuidos de acuerdo con el artículo 28.2 del ET –esto es, por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor–.

<sup>18</sup> En la Recomendación 4 se señala que los Estados miembros deben establecer medidas que garanticen que las personas empleadoras de empresas u organizaciones con al menos 50 trabajadores/as informen periódicamente a las personas trabajadoras, a la RLPT y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de persona trabajadora o puesto, desglosada por sexos.

<sup>19</sup> Así lo ha señalado la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 26 de mayo de 2021 (rec. 189/2019), en la que se afirma que el sistema español mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la RLPT a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos 50 personas trabajadoras como establece la recomendación.



Sobre estos valores, la empresa deberá calcular, desglosadas por sexo, además de la media aritmética, la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. En este sentido, a mi modo de ver, no cabe duda de que el reglamento ha querido adaptar el desglose profesional a la situación real de cada empresa, es decir, aunque es sabido que las categorías deberían haber desaparecido de los sistemas de clasificación profesional tras la reforma de 2012, lo cierto es que siguen presentes en muchos convenios. Si así fuese, el desglose de datos retributivos del registro deberá adaptarse a la realidad del sistema de encuadramiento profesional que se siga en la empresa y esto parece, a mi juicio, lo más adecuado para proceder de la manera más eficiente posible desde la perspectiva de la igualdad retributiva, teniendo en cuenta la realidad de nuestro marco convencional. Con ello además queda claro que «el desglose profesional no queda en manos de la libre elección de la empresa» (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 157) y se destierra la idea de que el artículo 28 del ET legitimaba cualquier opción empresarial para la elaboración del registro, «lo que presumiblemente conllevaba que se considerasen como trabajos de igual valor a efectos del registro salarial aquellos más favorables a la empresa» (Ballester Pastor, 2019, p. 210). En todo caso, sí debemos puntualizar que, como veremos en el siguiente epígrafe, las empresas que tengan obligación de hacer auditoría retributiva deberán, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 del RD 902/2020, reflejar en su registro, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de procedimiento directo o indirecto de valoración de puestos de trabajo, aunque estos pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

Además de lo anterior, la información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, es decir, especificando de modo diferenciado cada percepción. No es posible pues presentar los datos agrupados por bloques «porque no cabe duda de que cuanto mayor detalle se ofrezca más sencillo resultará establecer comparaciones, identificar las causas de la brecha y poder proponer medidas correctivas que la solucionen» (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 156; García Campá, 2021, p. 96).

Con ello queda claro que, sea cual fuere la herramienta que se escoja en la empresa para elaborar el registro, esta deberá servir para clasificar la información de los diferentes conceptos retributivos fijos o variables que se abonan en la empresa en dinero o en especie en cada grupo profesional, subgrupo o categoría. En relación con las herramientas a utilizar, la norma reglamentaria no exige o impone, obviamente, ninguna. No obstante, en su artículo 5.5, establece que el documento en el que conste el registro «podrá» tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. Ese documento ya existe y es accesible para las empresas<sup>20</sup>,

<sup>20</sup> Se publicó el 15 de abril de 2021 en la página web del Ministerio de Igualdad la herramienta de registro retributivo adaptada al RD 902/2020 negociada con sindicatos y patronal. Puede consultarse en <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>.

pero, en todo caso, creo que cabe criticar que su publicación se produjese el día después de la entrada en vigor del RD 902/2020 (recordemos que era el 14 de abril), porque, desde luego, en la práctica, no es un instrumento sencillo de utilizar; y, al menos en teoría, el 14 de abril, las empresas debían contar ya con el registro retributivo en el que constasen todos los datos presentados de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD 902/2020. De este modo, creo que debe considerarse perfectamente válido el registro que, en su caso, hubiesen elaborado las empresas con sus propias herramientas, cumpliendo los plazos y cumpliendo con los términos exigidos en el reglamento.

En fin, tal y como hemos visto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD 902/2020, queda claro que el registro deberá presentarse diferenciando:

- Salario base.
- Complementos salariales (antigüedad, productividad, nocturnidad, turnicidad, comisiones de ventas, bonus...).
- Complementos extrasalariales (desplazamiento, transporte, dietas, quebranto de moneda...).

Todos estos conceptos retributivos deberán presentarse de acuerdo con las retribuciones efectivas abonadas en la empresa. Es más, según la herramienta oficial, los datos a registrar han de coincidir con los importes efectivos abonados a las personas trabajadoras, para cada una de sus «situaciones contractuales» y sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

De este modo, el registro ofrecerá datos reales en materia retributiva en relación con toda la plantilla de la empresa del último año –contratos en vigor y contratos extinguidos dentro de ese periodo–, teniendo en cuenta las peculiaridades que puedan acaecer y de las que deberá quedar constancia registral: cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma por motivos de cuidado de hijos/as o familiares, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

Es importante que las empresas tengan esto en cuenta, porque el hecho de que concurran diferencias en las condiciones que pueden justificar las distintas retribuciones no siempre implicará que la diferencia sea ajena a los sesgos o roles de género. Y, para detectar la brecha retributiva, es determinante que estos emerjan a través de los datos reales –reducciones de jornada por cuidado, excedencias, contratos a tiempo parcial, falta de disponibilidad para viajar...–. De este modo, estoy totalmente de acuerdo con la precisión que la doctrina (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 157) ha hecho en relación con la necesidad de visualizar el sesgo de género en estos casos, en el entendido de que:

[...] la comparación por parámetros reales, sin correcciones, puede arrojar información muy valiosa sobre el impacto que tiene en la práctica trabajar a tiempo parcial o con una reducción de jornada o, dicho en otros términos, cuál es la consecuencia de asumir las tareas de cuidado y tener una menor disponibilidad horaria.

En este sentido, a mi modo de ver, ello debe hacerse constar igualmente en el registro; y, de hecho, creo que, tal y como veremos más adelante, la empresa deberá en estos casos acordar la correspondiente acción de corrección o ajuste en la auditoría retributiva.

En todo caso, ha de matizarse que la herramienta oficial también ha incluido una aplicación –voluntaria– para hallar lo que denomina «importes equiparados», que proporciona un dato adicional de comparabilidad. Con ella, se procede a anualizar la retribución en los supuestos de contratación temporal o a completar al 100 % la retribución en los supuestos de reducción de jornada o de contratos a tiempo parcial, debiendo dejar al margen de la equiparación las cantidades que, en cualquier caso, se abonen íntegras (plus transporte, mejoras...).

Por otra parte, es especialmente interesante que no sea solo obligatorio el cálculo de la media aritmética, sino también de la mediana, lo que, según se ha considerado, cabe en una interpretación extensiva que puede hacerse de la noción de valores medios del artículo 28.2 del ET y «elimina la posibilidad de norma *ultra vires*» (García Campá, 2021, p. 97). Y es que, como es sabido, la media aritmética o promedio representa el reparto equitativo, el equilibrio, la equidad –esto es, el valor que tendrían los datos si todos ellos fueran iguales, o el valor que correspondería a cada uno de los datos de la distribución si su suma total se repartiera por igual–. Sin embargo, la mediana es el valor que ocupa la posición central, es decir, el valor que está justo en el medio de un conjunto de datos ordenado de menor a mayor o de mayor a menor. Por ello, es importante que deba incluirse la mediana, porque «la media es un valor especialmente sensible a valores extremos y puede ofrecer un resultado distorsionado» (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 157).

En fin, la obligación de elaborar el registro retributivo corresponde a la empresa y no estamos ante una materia que deba ser objeto de negociación con la RLPT, ya que, por una parte, el artículo 5.6 del RD 902/2020 reconoce a esta un derecho de consulta que deberá cumplir la empresa con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro, ya sea el ordinario anual, ya sea el que deba realizar en supuestos de modificación sustancial de las condiciones retributivas en la empresa. Y, por otra parte, respecto de las empresas que cuenten con plan de igualdad, los datos del registro retributivo se configuran como fuente de información que la empresa debe aportar para elaborar el diagnóstico previo del mismo (art. 46.2 Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –LOIEMH–).

b) En segundo lugar, en relación con el acceso al registro, hay que señalar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 del RD 902/2020, la RLPT tiene derecho a conocer el contenido íntegro del mismo. En estos casos, las personas trabajadoras podrán acceder al registro a través de la representación legal. Pero, si en la empresa no existe RLPT,

la información que se facilitará individualmente a las personas trabajadoras no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

Lo cierto es que en este punto la regulación española vigente no se ajusta de hecho ni a las previsiones de la recomendación (Ballester Pastor, 2019, p. 209) ni, desde luego, al amplio alcance de la obligación de información que contempla la PDIR 2021. Por una parte, la recomendación viene a exhortar a los Estados miembros a adoptar medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar directamente que las personas empleadas puedan solicitar información sobre todo el contenido del registro (los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios). En la PDIR 2021, el artículo 7 reconoce a todas las personas trabajadoras el derecho a recibir información sobre su nivel retributivo y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexos, para las categorías que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, con la finalidad de que puedan, en su caso, detectar la discriminación retributiva<sup>21</sup>.

En relación con el acceso al registro de la RLPT y de las personas trabajadoras a través de esta, cabe plantear una duda relativa al derecho de protección de datos. Se trata del supuesto –que en España puede acaecer de manera frecuente dado el número de pequeñas y medianas empresas– de que solo forme parte de un determinado grupo profesional una persona trabajadora (hombre o mujer) o dos personas (hombre y mujer). En este caso, la

<sup>21</sup> Por otra parte, la PDIR va mucho más allá en el tema de la información y, en su artículo 8.3, viene a exigir a las empresas con un mínimo de 250 personas trabajadoras la publicación en su web de los datos de brecha retributiva entre todas las trabajadoras y los trabajadores en componentes complementarios o variables; la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores; la brecha retributiva mediana entre todas las trabajadoras y los trabajadores en componentes complementarios o variables; la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables; y la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva. Además, en el ámbito interno de las empresas, todas las personas trabajadoras y su representación legal deberán ser informadas sobre la brecha retributiva entre las trabajadoras y los trabajadores, por categorías, desglosadas por sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables. La razón de ser de la obligación de información global tan amplia que recoge la PDIR 2021 no es otra que la de crear conciencia entre las empresas, porque permite cierta comparación entre personas empleadoras, lo que crea incentivos para que estas eviten posibles brechas retributivas, estimula el debate en torno a la igualdad retributiva y mueve a la acción. Sin embargo, la información relativa a la brecha retributiva entre las trabajadoras y los trabajadores desagregada por categorías y desglosada por sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables se limita exclusivamente al ámbito de la empresa, porque se basa en una combinación y en una ponderación de criterios que son pertinentes únicamente con carácter interno. En este sentido, se especifica que las diferencias de retribución por categorías no son comparables entre personas empleadoras, razón por la cual esta información no debe hacerse pública. No obstante, en este ámbito interno, como hemos visto, la información debe facilitarse no solo a la RLPT, sino también a las personas trabajadoras.

información del registro no quedará anonimizada por el desglose por sexo, por lo que, en aras del derecho a la protección de datos personales, que son aquellos a través de los cuales puede identificarse a la persona física (art. 4 Reglamento general de protección de datos), se ha sugerido que no se incluya esta información en el registro (García Campá, 2021, p. 99).

A mi modo de ver, podría en este caso la empresa incluir la información en un registro completo que debería archivar para, en su caso, mostrar a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) o de un órgano judicial en el marco del proceso correspondiente. Por otro lado, debería eliminar los datos de cantidades del contenido íntegro del registro al que accede la RLPT, manteniendo solo la referencia al porcentaje de diferencia y haciendo constar la razón de la eliminación de las cuantías en el grupo profesional de que se trate. De este modo, entiendo que se podría dar cumplimiento a la obligación de transparencia retributiva sin afectar al derecho fundamental de la persona trabajadora a la protección de datos. Además, el hecho de que en un determinado puesto solo haya un hombre trabajador podría implicar en su caso la adopción, en el marco de la auditoría retributiva, de una acción positiva a futuro para seleccionar mujeres en nuevos procesos de selección en igualdad de condiciones entre candidaturas. Y, por otro lado, si solo hay dos personas trabajadoras –hombre y mujer–, el que se tenga constancia del porcentaje de la diferencia podría servir para iniciar acciones por parte de la mujer trabajadora en el supuesto de que esta considerase a partir de ese dato que podría concurrir discriminación retributiva.

c) El registro retributivo deberá elaborarse con carácter anual como regla general conforme a la previsión del artículo 5.4 del RD 902/2020 que viene a establecer este parámetro temporal al que no hace alusión el artículo 28.2 del ET.

Según se ha interpretado, puede considerarse que este precepto no establece que el registro retributivo deba elaborarse solo una vez al año con los datos retributivos del año natural anterior, sino que los datos del registro comprenderán los 12 meses inmediatamente anteriores con respecto al momento del año en que la empresa debe satisfacer el derecho de información de la RLPT (art. 64.3 ET) y, cuando no exista representación legal y alguna persona trabajadora solicite su acceso, el periodo temporal de referencia será el del año natural previo al momento de satisfacer su derecho de acceso (García Campá, 2021, p. 97).

A mi entender, en cambio, esta obligación implica como pauta general que cada año natural –del 1 de enero al 31 de diciembre– la empresa deberá actualizar el registro con los datos del anterior. Es más, creo que la nueva herramienta oficial de elaboración del registro deja claro que así es. No obstante, si en un sector de actividad concreta –educación, turismo...– la naturaleza de la misma implica que las fechas del año laboral no se ajustan exactamente a las del año natural, podría ser admisible, a mi juicio, que el registro se adaptase a ese periodo anual –por ejemplo, en educación del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año; o, en turismo, del 1 de junio al 31 de mayo–.

Lo cierto es que el reglamento de desarrollo debería haber concretado mejor las cuestiones relativas al procedimiento de elaboración del registro, porque, salvo esta referencia a su

carácter anual, nada más se especifica. Se puede plantear, por ejemplo, la duda de cuál es el plazo para la elaboración del registro, esto es, finalizado el año natural –o el que debe entenderse aplicable en función de la actividad– en qué periodo de tiempo deberá prepararse y elaborarse el registro, dado que se trata de una obligación cuyo cumplimiento implica cierta dedicación y que no es inmediato. Nada se dice sobre ello en el RD 902/2020, pero ciertamente deberá asumirse que las empresas necesitan un cierto margen temporal –podría, por ejemplo, regularse un margen trimestral para su elaboración, debiendo presentar el registro dentro del primer trimestre del año siguiente al analizado–.

En todo caso, los cambios en las condiciones retributivas que puedan acaecer dentro de este periodo implicarán la obligación de revisión y actualización del registro en el momento en que se produzcan. De este modo, ante cualquier modificación sustancial que pueda tener repercusión en los datos del registro, la empresa deberá revisarlo, previa consulta con una antelación de 10 días con la RLPT<sup>22</sup>.

d) El registro retributivo en definitiva será la radiografía de las condiciones retributivas de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, y por ello resulta muy criticable que el legislador no haya tipificado de manera específica la infracción derivada del incumplimiento de la obligación de elaborarlo. No obstante, no creo que quepa duda, tal y como se ha sostenido (Sáez Lara, 2020, p. 12), de que la ausencia del mismo se puede considerar infracción grave, de acuerdo con amplia fórmula del artículo 7.13 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), dado que, sin duda, implicaría dejar de cumplir con una medida de igualdad prevista en el ET.

Por otra parte, dado que el registro servirá para comprobar si existen en la empresa diferencias retributivas por razón de sexo, el artículo 10 del RD 902/2020 establece que la información retributiva que ofrezca podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con lo previsto en la LISOS, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación –art. 8.12 LISOS–, así como, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148 c) de la Ley reguladora de la jurisdicción social. De hecho, si la discriminación retributiva por razón de sexo queda probada, el artículo 9.3 del ET reconoce a la persona trabajadora el derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor. En este sentido, aunque ciertamente el precepto estatutario podría

---

<sup>22</sup> En la herramienta oficial se indica que a la hora de determinar qué alteraciones tienen carácter sustancial se puede atender a aspectos cuantitativos y cualitativos de la alteración: cambios que afecten a toda la plantilla o que tengan carácter colectivo o cambios que afecten a la política retributiva de la empresa (revisión salarial convencional, activación de la cláusula de garantía salarial, nuevo texto convencional, inaplicación o descuelgue del salario convencional, modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas, alteraciones sustanciales de la plantilla por subrogación empresarial, reestructuraciones y sucesiones; o alteraciones sustanciales que afecten a la clasificación profesional por modificación del convenio colectivo, por modificaciones derivadas de una valoración de los puestos de trabajo).

haber sido redactado con mayor precisión (Ballester Pastor, 2019, p. 212; Sáez Lara, 2020, p. 5), no cabe duda de que se reconoce el derecho a la diferencia que se haya acreditado en perjuicio de la trabajadora.

### 3.3. El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva

El artículo 7.1 del RD 902/2020 impone a las empresas que elaboren plan de igualdad la obligación de incluir en el mismo una auditoría retributiva que deberá elaborarse en los términos que vamos a analizar en el epígrafe siguiente. No obstante, para estas empresas, la obligación de auditar el registro no es la única peculiaridad, sino que la elaboración misma del registro presenta dos particularidades específicas que detalla el artículo 6 del RD 902/2020:

- En primer lugar, deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, de acuerdo con el resultado que ofrezca el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, aunque estos pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados por conceptos retributivos.
- Y, en segundo lugar, deberá incluir, en su caso, la justificación objetiva de la diferencia cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %.

En relación con la primera de las exigencias del registro, las empresas deberán incluir obligatoriamente un parámetro de comparación diferente al del sistema de clasificación profesional utilizado en las mismas. Ese parámetro será el de los trabajos de igual valor que además está expresamente incluido entre los que detalla el artículo 28.2 del ET, tal y como hemos visto antes. Con ello se pretende obtener un dato en el registro que va más allá de la clasificación por los grupos profesionales y que implica haber cumplido previamente con la obligación de implementar un sistema de valoración objetiva de puestos o, en su caso, contar con un convenio colectivo en el que el sistema de clasificación profesional se ajuste a lo previsto en el artículo 9 del RD 902/2020. Ese dato será determinante para el cumplimiento de la obligación de auditoría retributiva que deben asumir estas empresas e implicará agrupar los trabajos de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes grupos profesionales, para comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva para trabajos del mismo valor. Así, la herramienta oficial incluye esta opción de agrupación de los puestos de igual valor a fin de establecer este parámetro comparativo.

En relación con la segunda de las obligaciones, el artículo 6 b) del RD 902/2020 exige a las empresas que justifiquen la diferencia retributiva en aquellos casos en los que la media

aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %. Si acudimos al artículo 28.3 del ET encontramos que, tras la reforma de 2019, se impone a las empresas con plantilla de al menos 50 personas trabajadoras la obligación de justificar las diferencias iguales o superiores al 25 % del promedio de las retribuciones de las personas de un sexo frente a las de otro tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

La intención tanto de la norma legal como de la reglamentaria es la misma: configurar una presunción de indicio de discriminación cuando la diferencia porcentual global entre la retribución de hombres y mujeres se sitúe en 25 o lo supere. Ahora bien, lo cierto es que, como ha puesto de manifiesto la doctrina, no ha sido muy claro el legislador a la hora de delimitar el alcance de la presunción, lo que resulta muy criticable dada su trascendencia. Ni siquiera de manera precisa se indica en ninguna de las normas que se trata de una presunción *iuris tantum* de existencia de una discriminación retributiva (Ballester Pastor, 2019, p. 211; García Campá, 2021, p. 93).

A mi entender, es evidente que lo es, pero debería haberse configurado como tal en aras de la seguridad jurídica. Por otra parte, si ponemos en relación la dicción literal de ambos preceptos, es evidente que los parámetros de comparación no coinciden exactamente. La diferencia del 25 % queda referida en el artículo 28.3 del ET al promedio de las retribuciones tomando el conjunto de la masa salarial o a la media de las percepciones satisfechas. Sin embargo, en el artículo 6 b) del RD 902/2020, la diferencia del 25 % se configura con base en la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa. De hecho, como se ha dicho, ni siquiera resulta ajustada la doble referencia del artículo 28.3 del ET a la masa salarial y la media de las percepciones satisfechas, porque, en este último caso, dado que se trata de los promedios recogidos en el registro podría pensarse que serían los valores salariales medios distribuidos por grupos profesionales categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Por lo que este 25 %, solo en el segundo caso, sería un indicador de discriminación salarial entre hombres y mujeres, pero, como se ha dicho, un 25 % de diferencia salarial sería un indicador altísimo, por lo que parece que el legislador se estaría refiriendo solo a una diferencia entre masa salarial desagregada por sexo (Sáez Lara, 2020, p. 15). No obstante, hay que apuntar que sí se detecta una coincidencia en el parámetro comparativo legal y reglamentario y no es otra que la referencia al carácter global de la retribución, esto es, a la falta de desglose de los conceptos retributivos salariales y extrasalariales desagregados por grupos profesionales.

La dificultad para interpretar esta presunción y la generalidad de su planteamiento ha llevado a entender que:

[...] puede no resultar efectiva porque las justificaciones serán también generales, por lo que hubiera sido mucho más adecuado si se hubiera referido también a las diferencias en las percepciones dentro de grupos profesionales o de otros niveles inferiores en la clasificación profesional (Ballester Pastor, 2019, p. 211).



A mi modo de ver, coincidiendo en la crítica a la falta de precisión de la presunción, cabe considerar también que la referencia legal y reglamentaria a este indicio de discriminación puede tener el efecto de crear una conclusión algo distorsionada en la empresa respecto de las diferencias que no alcancen ese porcentaje, esto es, podría pensarse que, si la diferencia queda por debajo de esa cifra, no es necesario acreditar una justificación en ningún caso, porque no se entiende que existe discriminación retributiva. Esto evidentemente no es así<sup>23</sup>. En este sentido, creo que, tal y como se ha interpretado (Sáez Lara, 2020, p. 16):

[...] debe entenderse que la previsión que analizamos debe permitir llegar a una doble conclusión, por una parte, asumir que cualquier discriminación retributiva detectada en el registro entre trabajadores y trabajadoras en trabajos iguales o de igual valor debe ser corregida por la empresa; y, por otra parte, cuando, aun no existiendo esas discriminaciones, el registro detecte diferencias absolutas por sexo superiores a un 25 % será preciso aportar la justificación exigida por el art. 28.3 ET.

Justificación que, tal y como sabemos, deberá ser objetiva y únicamente podrá estar basada en el diferente valor del trabajo prestado (en extenso, Sáez Lara, 2020, pp. 16-26).

## 4. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de análisis de los datos

### 4.1. La auditoría retributiva: concepto y ámbito subjetivo de la obligación

Cumplida la obligación de comprobación en los términos que hemos analizado, los artículos 7 y 8 del RD 902/2020, tal y como hemos visto, vienen a incorporar una obligación más a las empresas que elaboren plan de igualdad: la obligación de auditar el registro, esto es, estudiar y valorar los datos que este arroja. Se trata evidentemente de una obligación que va más allá de la recopilación de las cifras y que tiene por finalidad analizar los datos para averiguar si en la empresa se incurre en discriminación retributiva, es decir, si en la empresa existe brecha retributiva y no solo esto, sino que debe servir para identificar ante qué tipo de brecha nos encontramos, dado que no debemos olvidar que esta «también obedece a factores sociales, estereotipos y roles de género que exigen medidas específicas para su erradicación» (Sáez Lara, 2020, p. 13).

<sup>23</sup> Es más, el artículo 9 de la PDIR 2021 señala que la empresa deberá justificar mediante factores objetivos y neutros con respecto al género cualquier diferencia de retribución, incluidas las diferencias inferiores al 5 %, en cualquier categoría de personas trabajadoras.

La auditoría retributiva solo es exigible, como acabamos de decir, a las empresas que elaboren plan de igualdad. Por lo tanto, no solo deberán hacer la auditoría las empresas con obligación de presentar el plan legalmente –por número de personas trabajadoras– o por imposición administrativa o judicial, sino también las empresas que voluntariamente decidan contar con plan de igualdad (Aragón Gómez y Nieto Rojas, 2021, p. 158). En consecuencia, hay que considerar que las empresas que no elaboren plan de igualdad quedan exentas de la obligación de realizar la auditoría retributiva. Por tanto, estas únicamente deberán cumplir con la elaboración de registro retributivo, pero no asumen el deber de analizar los datos que este aporta y, por lo tanto, de tomar las medidas que deriven de ese análisis. A mi modo de ver, es importante apuntar que el hecho de que la auditoría no sea obligatoria para estas empresas –que recordemos que son mayoría en nuestro país<sup>24</sup>– no implica que el registro quede en una mera obligación documental que cumplir. Estas empresas deben tener en cuenta que el registro ofrece datos que pueden ser significativos desde la perspectiva de la discriminación retributiva *stricto sensu* o de la brecha basada en diferencias retributivas con sesgos de género. Si así ocurre, es evidente que el acceso de la RLPT al mismo o, en su caso, el de las personas trabajadoras –bien a través de la representación, bien directamente para conocer las diferencias porcentuales de las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres y desagregadas por la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación– podrá implicar la denuncia ante la ITSS o la adopción de las acciones judiciales correspondientes. Por ello, si la empresa reacciona tras el estudio de los datos del registro, puede iniciar procesos de negociación colectiva con la RLPT para adoptar medidas que eviten, corrijan o prevengan las posibles disfuncionalidades halladas en materia de igualdad retributiva o, en su caso, procesos de negociación individual con las personas trabajadoras afectadas.

En todo caso, hay que tener en cuenta que la auditoría retributiva va a formar parte del plan de igualdad de la empresa ex artículo 46.2 de la LOIEMH. De hecho, en la exposición de motivos del RD 902/2020 se explica que la auditoría se regula como instrumento de transparencia, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la LOIEMH y, pese a ello, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia. Por esta razón, se considera que el RD 902/2020 complementa la regulación contenida en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Así pues, la auditoría forma parte del diagnóstico previo del plan de igualdad que, como es sabido, ha sido considerado absolutamente esencial por el TS, en el entendido de que:

---

<sup>24</sup> Según el Instituto Nacional de Estadística en 2020 de 3.404.428 empresas constituidas en España: 1.912.010 no tenían ninguna persona asalariada y 1.466.049 tenían entre 1 y 49 personas trabajadoras.

[...] en la medida en que, siendo el plan de igualdad un instrumento específico en cada empresa para operar sobre la realidad de la misma, resulta absolutamente necesario –para que el plan acometa las necesidades reales que existan en cada empresa en orden a lograr la igualdad real y sustancial entre todos los trabajadores con independencia de su sexo– contar con una descripción real de la situación sobre la que deben operar las medidas concretas que el plan recoja a fin de establecer aquellas que se adecuen directamente a las necesidades de cada entorno laboral en orden a la consecución de la exigible igualdad. Por ello, en la mecánica de la ley constituye elemento imprescindible para la elaboración del plan contar con un diagnóstico de la situación lo más exacto posible a fin de lograr que las medidas contenidas en el plan sean las idóneas a los fines previstos (STS de 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2018).

Ello implica, por una parte, que deberá negociarse con la RLPT. Por otra parte, que su vigencia no se equipara a la anual del registro, sino a la del propio plan de igualdad, salvo que se pacte una vigencia inferior (art. 7.2 RD 902/2020). Y, finalmente, que el incumplimiento de la obligación de realizar la auditoría retributiva implicará la comisión de la infracción tipificada como muy grave en el artículo 8.17 de la LISOS.

En relación con el carácter negociado de la auditoría, es importante que las empresas tengan en cuenta que no estamos ante una obligación que de forma unilateral deben asumir cumpliendo con el derecho de consulta de la representación, tal y como ocurre con el registro retributivo<sup>25</sup>. En realidad, estamos ante una materia que debe ser objeto de negociación con la RLPT y, por lo tanto, ni es posible que la auditoría se elabore unilateralmente por parte de la empresa<sup>26</sup>, ni es posible la negociación con una representación distinta a la legitimada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD 901/2020 para la negociación del plan de igualdad –esto es, ni con una «comisión de igualdad» creada con este fin<sup>27</sup>; ni siquiera con una comisión *ad hoc* de las previstas para la adopción de medidas de flexibilidad interna<sup>28</sup>–. La auditoría deberá negociarse pues, a nivel de empresa, con la representación

<sup>25</sup> En cambio, en el artículo 9 de la PDIR 2021 se establece que la evaluación retributiva conjunta debe ser efectuada por las empresas, en cooperación con la representación del personal. Pero se indica que, si en la organización no hay representantes oficiales del personal, la empresa deberá designar al menos a un trabajador o una trabajadora que desempeñe esa función.

<sup>26</sup> En este sentido, la STS de 13 de septiembre de 2018 (rec. 213/2018) afirma que la intervención de la RLPT en la elaboración del plan «constituye un derecho de negociación colectiva».

<sup>27</sup> En este sentido, la STS de 26 de enero de 2021 (rec. 50/2020) declaró la nulidad de un plan de igualdad negociado con una comisión de personas trabajadoras designada por la dirección de la empresa.

<sup>28</sup> En este sentido, la STS de 14 de febrero de 2017 (rec. 104/2016) precisó que:

[...] el plan de igualdad ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada *ad hoc* para su negociación.

unitaria o sindical de la empresa –con preferencia de esta última (art. 5.2 RD 901/2020)–; a nivel grupo de empresas, con los sindicatos más representativos y simplemente representativos (art. 5.2 RD 901/2020 en relación con art. 87 ET); o, para las empresas sin representación, con la comisión negociadora sindical que deberá constituirse, según lo previsto en el artículo 5.3 del RD 901/2020.

De este modo, la representación de las personas trabajadoras deberá involucrarse en la misión de analizar el registro desde la perspectiva de alcanzar el objetivo que se pretende y que no es otro que el de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva en la empresa con la adopción en su caso de las medidas necesarias para ello. No cabe duda de lo anterior si tenemos en cuenta que el artículo 7.1 del RD 902/2020 detalla que el objetivo de la auditoría es, por una parte, comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva; y, por otra, definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva. Es más, el procedimiento a seguir en la elaboración de la auditoría que desarrolla el artículo 8 del RD 902/2020, y que analizaremos seguidamente, también lo confirma.

En segundo lugar, el periodo de vigencia de la auditoría, según dispone el artículo 7.2 del RD 902/2020, será igual al de la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior. De este modo, la auditoría podrá tener –y, normalmente, así será– una vigencia superior a la del registro, que podrá ser idéntica o menor a la del plan de igualdad de que forma parte, según decidan las partes negociadoras. A mi juicio, no es incoherente que el registro deba elaborarse anualmente y la auditoría se mantenga en vigor más tiempo por dos motivos básicamente. Por un lado, porque la revisión anual del registro puede tener la utilidad práctica de comprobar si las medidas adoptadas en la auditoría se están cumpliendo. Y, por otro, porque, aunque la vigencia de la auditoría sea superior, el procedimiento de seguimiento e implementación la convierte en una herramienta dinámica que, a la luz de los datos renovados anualmente en el registro, puede resultar muy efectiva para valorar los resultados obtenidos y corregir o redefinir las medidas de acción.

Por último, si la empresa no elabora la auditoría o no aplica las medidas que la misma contiene, incurrirá en infracción muy grave, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.17 de la LISOS. Ello será así porque, dado que la auditoría forma parte del plan de igualdad, es obvio que la responsabilidad respecto de aquella se equipara a la exigible en relación con este. En todo caso, lo que sí debe tener en cuenta la empresa es que el plazo para preparar la auditoría deberá ser también coincidente con el previsto para negociar el plan de igualdad –plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación (3 meses desde la constitución de la comisión negociadora)–, esto es, se ajustará a lo establecido en el artículo 4 del RD 901/2020.

## 4.2. La auditoría retributiva: el procedimiento de diagnóstico retributivo

El artículo 8 del RD 902/2020 detalla el procedimiento a seguir en las empresas para realizar la auditoría retributiva y lo hace delimitando de manera precisa dos obligaciones que la empresa deberá cumplir a la hora de negociarla con la RLPT. Por una parte, la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y, por otra, el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. La disposición adicional tercera del RD 902/2020 establece que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género. En todo caso, hasta que se pueda contar con esta guía, las empresas deben iniciar los procesos de negociación de las auditorías, lo que implica pasar a la fase del análisis que se concreta en la obligación de diagnóstico y, tras esta, a la de ejecución de las medidas que deberán adoptarse para corregir, en su caso, las causas de la brecha retributiva detectada.

Comenzando por el diagnóstico retributivo, lo primero que se ha de señalar es que requiere que la empresa cumpla, a su vez, con dos obligaciones de distinto alcance. En primer lugar, tal y como hemos señalado ya anteriormente, la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020. Y, en segundo lugar, la comprobación de la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

En relación con la implementación en la empresa de un sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo, me remito a lo señalado anteriormente, recordando que la clave del mismo debe ser el cumplimiento de los principios de adecuación, totalidad y objetividad, y que el artículo 8.1 a) del RD 902/2020, además, alude ya al sistema de valoración de puntos por factor al que también se ha hecho ya alusión unas líneas más arriba al analizar esta cuestión.

Por otra parte, la segunda de las obligaciones que implica la realización del diagnóstico puede ser, a mi entender, la más reveladora desde la perspectiva de la brecha retributiva total. Y es que creo que es importante destacar que la previsión del artículo 8.1 a) 2.º del RD 902/2020 exige en la auditoría un análisis que va, como he señalado antes, más allá de la detección de la discriminación retributiva *stricto sensu* para alcanzar la brecha que viene provocada por los tradicionales sesgos y roles de género que tan difíciles son de superar. A modo de factores a tener en cuenta, pero como lista abierta o ejemplificativa, el precepto reglamentario alude:

- Al diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- A las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Con ello, la norma impone en las empresas la obligación de valorar sus dinámicas internas que muchas veces, como decíamos al principio, de forma no consciente, implican la perpetuación de los roles y la consolidación de las diferencias retributivas con sesgo de género. Esas dinámicas pueden ser las relativas a la gestión del tiempo de trabajo, a la movilidad, a las exigencias de presencialidad, a las exigencias de disponibilidad, etc., que en muchas ocasiones provocan diferencias retributivas y segregación horizontal y vertical que deben abordarse y superarse en las empresas.

Por ello, desde mi punto de vista, es importante que en esta fase de diagnóstico de la situación retributiva que arroja el registro se haya especificado que se atienda a los datos que tradicionalmente han hecho que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se hayan consolidado y asumido. De alguna manera, el diagnóstico retributivo debe servir en la auditoría retributiva para lo mismo que el diagnóstico previo sirve en general al plan de igualdad. En este sentido, tal y como se ha dicho, «el diagnóstico es determinante y no puede considerarse un mero trámite» (Fabregat Monfort, 2018, p. 19; Grau Pineda, 2020, p. 15); y, tal y como hemos visto antes, el carácter esencial del mismo ha sido también reconocido ya por el TS.

Pues bien, en la auditoría no es diferente el papel del diagnóstico retributivo, porque las empresas, a través del mismo, deben conocer la realidad de la brecha en su ámbito interno, comprobando si se abona por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial) y si las condiciones retributivas se configuran a partir de criterios claros, transparentes y desde parámetros neutros sin sesgo de género.

De este modo, situándonos en un plano práctico a la luz de casos reales que han llegado al ámbito judicial, podemos señalar que el diagnóstico que forma parte de la auditoría retributiva debe servir en las empresas para detectar, por ejemplo:

- Si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) de la que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Canarias de 2 de noviembre de 2017 (rec. 461/2017): «plus de productividad» regulado de forma opaca sin que consten 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; STSJ de Castilla y León de 19 de junio de 2013 (rec. 909/2013): «complemento personal» que se fija por la empresa según criterios variables y desconocidos, que no constan, pero cuyo resultado es que se produzca una notoria desproporción entre el importe de dicho complemento percibido en promedio por los hombres respecto del percibido por las mujeres e incluso entre el número de hombres y de mujeres que lo perciben; STSJ del País Vasco de 30 de junio de 2008 (rec. 834/2007): «plus voluntario»; STSJ de Canarias de 17 de marzo de 2020 (rec. 1082/2019): «complemento no previsto en el convenio colectivo que se fija por la empresa con base en criterios subjetivos, variables y desconocidos y que es abonado con notoria desproporción a trabajadores y trabajadoras».

- Si, dado que el registro refleja las medias de las agrupaciones de trabajos de igual valor, la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas en grupos profesionales distintos, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes y estamos ante trabajos de igual valor<sup>30</sup>.
- Si en la configuración de la retribución vinculada a la consecución de objetivos el tratamiento de las ausencias por nacimiento se regula con perspectiva de género en clave de corresponsabilidad<sup>31</sup>.
- Si el sistema de promoción que implica el incremento de la retribución se asienta sobre principios transparentes y neutros<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> STSJ del País Vasco de 11 de mayo de 2004 (rec. 288/2004):

La apreciación de divergencias funcionales entre los puestos de trabajo de cada una de las secciones no prejuzga en absoluto la razón por la que unas tareas –las desempeñadas predominantemente por los hombres– tengan que ser más valoradas que otras –las desempeñadas predominantemente por mujeres– (STC 58/1994). Si bajo una diversa adscripción del personal a secciones con tareas diferentes se está enmascarando una discriminación, la diferencia salarial resultante deberá considerarse contraria al art. 14.1 CE. Todo lo cual exige como presupuesto una valoración de los criterios de evaluación del trabajo. Será preciso comprobar si se ha dado más valor a unas actividades que a otras y si se ha recurrido a factores discriminatorios, utilizando de forma injustificada, como patrón de medida, cualidades predominantemente predicables de un sexo, o, por el contrario, elementos comunes.

<sup>31</sup> STS de 23 de septiembre de 2020 (rec. 70/2019):

Si la retribución variable y su aplicación se ve afectada, en mayor o menor medida, por las ausencias derivadas del permiso de paternidad implica un claro desincentivo para el disfrute, total o parcial, del permiso de paternidad, lo que a la postre perpetúa la posición de la mujer como única responsable de las tareas domésticas y del cuidado y atención de los hijos, lo cual es, una clara discriminación por razón de sexo ya que el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres comprende, claramente, la consecución de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos.

<sup>32</sup> STS de 18 de julio de 2011 (rec. 133/2010):

A la vista de la anterior doctrina no puede estimarse que el sistema de promoción profesional que nos ocupa sea neutro porque, aunque tenga apariencia de tal, produce resultados discriminatorios sin justificación objetiva. Los datos numéricos son siempre fríos y admiten varias lecturas, pero, si se controvierte la promoción profesional, la cuestión no está en examinar el ascenso a categoría ordinaria, como la de profesional, sino el pase a la categoría de coordinador y a la de mando. Es en el ascenso a estas categorías donde se produce una desproporción adversa para las mujeres, porque esos puestos son ocupados, principalmente, por los hombres en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres, dado el número de personas de uno y otro sexo que emplea la empresa. Estos resultados se ven favorecidos por el sistema de selección: el ascenso a técnicos y mandos es por libre designación y el pase a coordinador es el resultado de la evaluación continuada del superior inmediato. Así mismo, facilita estos resultados desproporcionados el secretismo y la falta de publicidad con la que los ascensos se llevan a cabo, sin que las plazas se oferten, ni sean conocidas por los sindicatos o por los trabajadores cuya asistencia a los cursos de formación depende del poder discrecional de la empresa.

- Si el abono de determinados complementos implica el cómputo de periodos de jornadas productivas con impacto adverso sobre los periodos de descanso por maternidad exclusivos de la madre<sup>33</sup>.
- Si la falta de abono del plus de peligrosidad a un grupo profesional feminizado –94 % trabajadoras– puede constituir una discriminación indirecta<sup>34</sup>.
- Si en la empresa se abonan de manera discrecional complementos de diferente cuantía a grupos o categorías diferentes pero que están ocupados mayoritariamente por hombres o mujeres<sup>35</sup>.
- Si se abona un complemento específico en cuantía menor para categorías profesionales integradas únicamente por mujeres<sup>36</sup>.
- Si en la empresa se abona un plus únicamente a los trabajadores y no a las trabajadoras que efectuaban el mismo cometido con base en la subrogación<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> STS de 27 de mayo de 2015 (rec. 103/2014):

[...] el argumento de que el criterio de cómputo de las jornadas productivas se aplica por igual a hombres y mujeres sin intención discriminatoria alguna, en palabras de la sentencia recurrida, que hacemos nuestras «cae por su propio peso, ya que está claro que son exclusivamente estas últimas quienes tendrán opción a disfrutar el descanso de 6 semanas posteriores al parto».

<sup>34</sup> STSJ de Canarias de 22 de octubre de 2021 (rec. 431/2021), que ha considerado ajustado a derecho que no se abone el plus de peligrosidad a un grupo feminizado –94 % trabajadoras– con base en una argumentación procesal rigorista sin realizar una interpretación normativa con perspectiva de género tal y como impone la LOIEMH –art. 4– y exigen tanto el TS (STS de 29 de enero de 2020, rec. 3097/2017) como el TC (STC 70/2020); recomendando encarecidamente la lectura del extenso y fundamentado voto particular de esta sentencia).

<sup>35</sup> STS de 14 de mayo de 2014 (rec. 2328/2013):

Y aunque precisamente, por esa liberalidad, el empresario privado no está obligado a otorgar un trato igual o uniforme a todos sus trabajadores, pudiendo establecer aquellas diferencias que le parezcan más convenientes en orden a sus propios intereses empresariales, lo que no puede hacer, sin demostrar que exista para ello una causa objetiva y razonable que lo justifique, es asignar unas cantidades significativamente inferiores en los departamentos integrados exclusivamente por mujeres (10,37 € mensuales por persona en el de «pisos») respecto a las que otorga en los departamentos muy mayoritariamente ocupados por hombres (118,42 y 168,19 €/mes en «cocina» y «bares», respectivamente).

<sup>36</sup> STSJ de Andalucía de 14 de noviembre de 2019 (rec. 964/2019); STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2019 (rec. 638/2019):

[...] la coexistencia de dos categorías distintas en el mismo nivel salarial con distintos salarios es una práctica aparentemente neutra que constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el más desfavorecido está integrado mayoritariamente por mujeres y el otro totalmente por hombres.

<sup>37</sup> STSJ de Extremadura de 28 de octubre de 2020 (rec. 322/2020); STSJ de Canarias de 20 de enero de 2020 (rec. 882/2019): «la mera existencia de sucesión empresarial no puede considerarse una justificación objetiva, suficiente y proporcionada para la notable diferencia retributiva entre hombres y mujeres».



- El análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

En fin, a partir de estos y otros datos que arroje el diagnóstico, igualmente importante será que la lectura de los mismos en clave de igualdad retributiva lleve a las empresas a adoptar las medidas de acción y corrección correspondientes en la última fase del proceso de reconocimiento y aplicación del derecho fundamental que nos ocupa.

## 5. Las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva: fase de ejecución de medidas en clave de igualdad retributiva

Conocido el panorama empresarial en relación con el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, la última de las obligaciones que debe cumplir la empresa pasa por la adopción de las medidas necesarias para asegurar que no exista discriminación retributiva por razón de sexo en su plantilla y por la superación de las diferencias retributivas con sesgo de género, esto es, implica la puesta en marcha de un plan para que la brecha retributiva desaparezca sea cual fuere su alcance.

El artículo 8.1 b) del RD 902/2020 detalla cómo deberá proceder la empresa para el establecimiento del plan de acción que deba adoptarse con el objetivo de corregir las desigualdades retributivas detectadas. Este procedimiento pasa por cumplir con varias exigencias:

- Determinación de objetivo.
- Fijación de actuaciones concretas.
- Establecimiento de un cronograma.
- Concreción de la persona o personas encargadas de su implantación y seguimiento.

Me parece especialmente interesante que la norma reglamentaria haya concretado de manera tan completa la fase de ejecución de medidas, porque, obviamente, es esta una fase determinante desde el punto de vista del cumplimiento del principio de igualdad retributiva. En efecto, dado que nos encontramos ante una materia que forma parte del plan de igualdad, se puede considerar que la norma viene a imponer a la comisión negociadora la obligación de concretar un específico plan de igualdad retributiva dentro del plan de igualdad general, dado que el esquema del plan de actuación que ha de acompañar a la

auditoría se configura tal y como se hace con las medidas de acción que conforman el plan de igualdad en el resto de materias (proceso de selección y contratación, formación, promoción, ejercicio corresponsable de derechos de conciliación...).

Al igual que hemos hecho respecto del diagnóstico, quizá la mejor manera de entender la función de la adopción de medidas en la auditoría desde una perspectiva práctica puede ser la de poner algún ejemplo de posibles acciones a emprender en función de los datos obtenidos en el registro retributivo:

- Si con el análisis del registro se detecta que los complementos retributivos provocan diferencias entre trabajadores y trabajadoras y estas no son fáciles de explicar porque aquellos están configurados de manera poco transparente, la medida que deberá adoptarse será la revisión del contenido de esos conceptos que deberán clarificarse para ajustarse de manera objetiva a algún aspecto concreto de la condición de trabajo que se retribuye.
- Si el análisis del registro arroja el dato de que la diferencia de retribución viene provocada por las reducciones de jornada vinculadas al cuidado, podrá adoptarse alguna medida que sirva para potenciar que los hombres accedan también a estas medidas de conciliación en clave de corresponsabilidad, o alguna medida para intentar ofrecer alternativas que no impliquen reducción retributiva para las trabajadoras como las adaptaciones de jornada, la opción del trabajo a distancia, etc.
- Si el análisis del registro arroja el dato de que la diferencia de retribución viene provocada por la compensación de condiciones vinculadas a la mayor movilidad, disponibilidad, etc., podrá adoptarse alguna medida que sirva para revisar si objetivamente el trabajo requiere de estas condiciones o si es posible que, recurriendo a los avances tecnológicos y digitales, pueda prescindirse de la presencialidad eliminando esa diferencia retributiva.
- Si el análisis del registro arroja el dato de que la diferencia de la retribución trae su causa en la aplicación de un sistema de promoción basado en criterios oscuros y complejos, la medida a adoptar deberá pasar por la clarificación de estos criterios que deberán ser neutros. Y, además, podrá, en su caso, adoptarse alguna medida de acción positiva para superar la segregación vertical.

## 6. A modo de conclusión

Retomando la idea preliminar con la que comencé, es cierto que el principio de igualdad retributiva como derecho fundamental de las personas trabajadoras prohíbe desde hace muchos años la retribución desigual para trabajos de igual valor. No obstante, es igualmente cierto que

la discriminación retributiva por razón de sexo sigue siendo una realidad en el siglo XXI. En el año 1991, la emblemática STC 141/1991, de 1 de julio, concedía el amparo por discriminación retributiva a «las limpiadoras» frente a «los peones». En el año 2018, el TSJ de Andalucía<sup>38</sup> ha tenido que dictar una sentencia en la que condena a la empresa por discriminación retributiva de «las limpiadoras» frente a «los peones». La persistencia de la brecha se evidencia en dos sentencias dictadas con 27 años de diferencia. No cabe duda de que la brecha persiste porque persisten las inercias, la infravaloración, la invisibilidad, los roles, la discrecionalidad..., pero, quizá, sobre todo, porque persiste la opacidad.

La reforma de 2019 y su desarrollo reglamentario, atendiendo las directrices de la UE, tienen como objetivo que esto deje de ser así en nuestro país –y en Europa la PDIR 2021 apuesta por la transparencia y la información para superar la aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad retributiva–. Aunque es pronto evidentemente para poder aportar datos, lo cierto es que algo sí se está moviendo, porque las empresas están ya preocupadas y ocupadas en las nuevas obligaciones que deben cumplir –no hay más que ver la cantidad de cursos, seminarios, herramientas, etc. que en los últimos tiempos se están ofertando en esta materia–. Habrá que comprobar, pues, si las nuevas normas en materia de igualdad retributiva nos permitirán a corto o medio plazo hablar de una vez por todas en pasado de la discriminación retributiva por razón de sexo.

En todo caso, antes de acabar, una cita –que siempre me ha parecido muy conmovedora– de la antigua Sentencia de 1 de febrero de 1988 de la Magistratura de Trabajo número 3 de Madrid, que reconoció en primera instancia la discriminación retributiva de las limpiadoras del Gregorio Marañón:

Queda acreditada la discriminación existente, a igualdad de trabajo igualdad de remuneración, la discriminación es doble, no solamente a las actoras se les da menos cantidad de dinero que a los peones, sino que además se denomina el trabajo que realizan de otra forma. Hay pues una doble discriminación, discriminación económica y discriminación de denominación de categoría. Ciertamente que las diferencias económicas se han ido aminorando, pero, incomprensiblemente, todavía existen. Y no es cuestión de cuantía de diferencia salarial ya que una sola peseta de menor remuneración entrañaría la discriminación por razón de sexo, prohibida por el art. 14 de la Constitución, y declarada nula y sin efecto por el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues eso...

<sup>38</sup> STSJ de Andalucía de 11 de octubre de 2018 (rec. 1119/2018).

## Referencias bibliográficas

- Aragón Gómez, Cristina y Nieto Rojas, Patricia. (2021). *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*. Wolters-Kluwer.
- Ballester Pastor, María Amparo. (2017). *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, María Amparo. (2019). La transparencia para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 y en el RDL 6/2019, de 1 de marzo: mucho ruido y pocas nueces. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, 33, 199-214.
- Blázquez Agudo, Eva María. (2019). El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación. *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(3), 5-10. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4925>.
- Casas Baamonde, María Emilia; Quintanilla Navarro, Beatriz; Menéndez Calvo, Remedios y Serrano García, Juana María. (2015). *Propuesta de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*. Comisión Ejecutiva Confederada de UGT.
- Fabregat Monfort, Gemma. (2018). La negociación colectiva de los planes de igualdad, algunas reflexiones a propósito de su eficacia. *Boletín Igualdad en la Empresa*, 47, 18-22.
- García Campá, Santiago. (2021). *El registro salarial o retributivo*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, 79-115.
- Garrigues Jiménez, Amparo. (2019). Las nuevas relaciones de trabajo: una perspectiva de género. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 92, 1-25.
- Grau Pineda, Carmen. (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 8-32. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382>.
- Mababu Mukiur, Richard. (2011). *Sistemas de valoración de puestos de trabajo*. CEF.
- Pérez del Río, Teresa. (2006). *Igualdad y género en el empleo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Sáez Lara, Carmen. (2020). Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación. *Revista Derecho Social y Empresa*, 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329641&orden=0&info=link>.