

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: marzo.

**LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO EN LAS
RELACIONES LABORALES**

GENDER RETRIBUTIVE INEQUALITY IN EMPLOYMENT RELATIONS



Realizado por la alumna D^a. Alicia Mercedes Febles Torres

Tutorizado por la Profesora D^a. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The aim of this study is to analyse the gender retributive inequality in employment relations. In order to develop this study, we are going to analyse three key elements: pay inequality, pay equality and pay discrimination. In addition, we will focus on the regulatory framework of pay discrimination in order to analyse equal payment for men and women in three areas: the international, the European Union and Spain. We will proceed analysing the causes of pay discrimination between men and women in the workplace environment. Finally, we will study the key instruments to confront this discrimination. Special reference will be made to job evaluation.

Key Words: inequality, retributive, man and woman.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El objetivo de este estudio consiste en analizar la desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales. Para realizar este estudio necesitaremos analizar tres elementos claves: la desigualdad retributiva, la igualdad y la discriminación retributivas. Además de esto, no centraremos en el marco normativo de la discriminación retributiva para analizar la igualdad retributiva entre el hombre y la mujer en tres ámbitos: el ámbito internacional, el ámbito de la Unión Europea y el ámbito de España. Seguiremos analizando las causas que hacen que se produzca la discriminación retributiva entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral. Por último, estudiaremos cuáles son los instrumentos claves para que dicha discriminación retributiva pueda combatirse, haciendo una especial referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Palabras clave: desigualdad, retributiva, hombre y mujer.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. DELIMITACION CONCEPTUAL: IGUALDAD RETRIBUTIVA, DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL.....	8
2. MARCO NORMATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA	19
2.1 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito internacional	19
2.2 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la Unión Europea	23
2.3 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ordenamiento jurídico español	25
3. LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA	29
4. LOS INSTRUMENTOS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA	31
4.1 El Registro retributivo	32
4.2 La auditoría retributiva.....	33
4.3 La Valoración de puestos de trabajo.	37
4.4 El derecho de información de las personas trabajadoras	40
5. CONCLUSIONES.....	41
6. BIBLIOGRAFÍA	44
7. WEBGRAFÍA	44

ABREVIATURAS

- CE: Constitución Española
- EPA: Encuesta de Población Activa
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenibles
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- RD: Real Decreto
- TFG: Trabajo Fin de Grado
- TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- UE: Unión Europea

INTRODUCCIÓN

El trabajo de Fin de Grado “*La desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales*” tiene por objeto central el estudio de los elementos centrales y las implicaciones del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor sin discriminación por razón de sexo.

La desigualdad en las retribuciones entre hombres y mujeres es una cuestión de máxima actualidad. Y es a pesar de que durante las últimas décadas, se ha logrado un avance ya a las niñas se les ha dejado de obligar a contribuir a un matrimonio precoz y han podido recibir una correcta educación a través de la escolarización; a pesar de que , cada día se cuenta con más presencia femenina en los parlamentos, con cargos superiores parlamentarios, es decir, en posiciones de liderazgo; sin embargo, aún siguen existiendo dificultades y las situaciones de discriminación siguen siendo generalizadas. En particular, las desigualdades en las retribuciones siguen siendo una conquista a alcanzar. Según los datos de EUROSTAT 2022 -los últimos, referentes a 2020- la brecha salarial en la Unión Europea que es 13% y significa que las mujeres trabajan 47 días gratis. Los países de la UE con las mayores brechas salariales son Letonia (22,3 %), Estonia (21,1 %), Alemania (18,3 %) y Austria (18,9 %). En el caso de, España el nivel de desigualdad entre hombres y mujeres es inferior a la media europea, con una brecha del 9,4%.

Este TFG dedicado al estudio de la desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales se vincula a tres Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas que subraya los fundamentos esenciales para poder construir un mundo sostenible, próspero y pacífico. Es fundamental destacar la conexión con el ODS número 5 dedicado a la Igualdad de género y empoderamiento de la mujer y el ODS 8, que en su meta 5 establece la necesidad de lograr un empleo productivo y decente para todas las mujeres y hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Igualmente, el TFG se conecta con el ODS 10 dedicado a la sobre la Reducción de las Desigualdades y garantizar que nadie se quede atrás. Se ha de destacar que, con el paso del tiempo, este

ODS sobre la reducción de las desigualdades ha progresado en aspectos como: la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajo ingreso. Sin embargo, a pesar de estos aspectos positivos, la desigualdad continúa persistiendo.

Además, este se compone de diversos elementos claves para la comprensión correcta sobre el tema que abordamos. Por ello, comenzaremos la realización de dicho TFG con la delimitación conceptual de igualdad retributiva, discriminación retributiva y brecha salarial. Continuaremos estudiando el marco normativo de la discriminación retributiva, basándonos en tres grandes ámbitos: igualdad retributiva entre el hombre y la mujer en el ámbito internacional, en el ámbito de la UE y en el ámbito español. Además, analizaremos también algunas de las causas de la discriminación retributiva en el ámbito laboral y, por último, haremos alusión a los instrumentos necesarios para combatir la discriminación retributiva, dedicándole una especial referencia a la valoración de los puestos de trabajo.

Como mencionábamos anteriormente, refiriéndonos a la delimitación conceptual, debemos mencionar los tres conceptos: principio de igualdad retributiva, discriminación retributiva y brecha salarial. Haciendo alusión al primer concepto, el principio de igualdad retributiva para los trabajadores por trabajos de igual valor es un derecho fundamental del que disponen los trabajadores y que permite la comparación de las retribuciones percibidas entre los trabajadores de distintos sexos que prestan los mismos servicios en una empresa. La discriminación retributiva está regulada por el artículo 3 del RD 902/2022, de 13 de octubre, donde se menciona el hecho de que los trabajos tendrán igual valor cuando sus funciones, tareas, condiciones educativas, profesionales, de formación, etc, sean equivalentes, sin importar la condición sexual de la persona. Y, por último, hablaremos de la brecha salarial, la diferencia que existe entre los salarios que perciben los trabajadores, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Se ha de destacar que en este punto además de la definición de dicho concepto, se analizan los datos estadísticos más actuales referente a la brecha salarial en España.

En cuanto al marco normativo, que corresponde al segundo punto del TFG mencionaremos, de manera individualizada, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos: el internacional, el de la Unión Europea y el de España. En el primero de los ámbitos, el internacional, se hace referencia a varios elementos que se desarrollaran a lo largo de este punto. Estos elementos son el Tratado de Versalles (1919), la OIT en sus Convenios 100, 101, 117, etc.

En su segundo ámbito, el de la UE , se hace una profunda evaluación del TFUE.

Y, por último, el tercer ámbito que alude a la regulación en el ordenamiento jurídico español. En este ámbito se analizan de manera concisa diversos artículos de la CE, así como del ET y del RD 902/2020 de 13 de octubre.

Seguidamente, se pasa a analizar las causas de la discriminación retributiva. En este punto, se estudian los factores causantes de la discriminación retributiva entre el hombre y la mujer así como las barreras estructurales y la discriminación basada en el género. Se mencionan siete causas fundamentales por las cuales se produce dicha discriminación en el ámbito laboral. Estas son: la brecha ocupacional, la infravaloración del trabajo femenino, la segregación ocupacional horizontal, la vertical, la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado, la opacidad retributiva y la ausencia de explicación por parte de la brecha de género, entre otras.

Para finalizar, el último punto que conforma este TFG se dirige a los instrumentos para poder combatir la discriminación retributiva, haciendo una especial referencia a la valoración de los puestos de trabajo. Estudiaremos, de manera individualizada, aspectos como: la importancia del principio de transparencia retributiva, el registro, la auditoría, la valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de los trabajadores.

Actualmente, España es uno de los países de la UE que sigue en la cola de las igualdades entre el hombre y la mujer en muchos ámbitos. En el laboral, la desigualdad retributiva sigue perdurando ya que se le deja de dar importancia a los puestos de trabajo para dársela al género de la persona que desempeña dicho puesto.

Finalmente y por lo que se refiere a la metodología utilizada para la realización de este TFG, cabe indicar que se ha partido del estudio fundamentalmente normativo, complementado con las aportaciones doctrinales derivadas de la lectura y el análisis de monografías y artículos en revistas científicas especializadas.

1. DELIMITACION CONCEPTUAL: IGUALDAD RETRIBUTIVA, DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA Y BRECHA SALARIAL.

La igualdad retributiva la regula el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre igualdad de remuneración por razón de sexo *“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 por 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”*.¹

El desarrollo de este precepto a través del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres² permite concluir que existe discriminación retributiva cuando, desempeñando un trabajo de igual valor, se percibe una retribución inferior, sin que dicha referencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. Antes de entrar de lleno al análisis del artículo que mencionamos anteriormente, se ha de explicar la diferencia entre la desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales y la discriminación retributiva por razón de sexo. La desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales se refiere a las diferencias de situación entre las personas, es decir, a las diferencias entre los hombres y las mujeres por razón de su sexo. Mientras que las discriminaciones se refieren a las diferencias de trato entre personas por el mero hecho de poseer a una identidad sexual diferente.

Como veníamos analizando, el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres analiza, de forma concreta, el principio de transparencia retributiva.

¹ BOE núm. 255, de 24 de noviembre de 2015.

² BOE núm. 272, de 14 de noviembre de 2020.

Se pretende, a través del primer punto de este artículo, garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, por ello, las empresas, y los convenios colectivos, serán los encargados de integrar el principio de transparencia retributiva. Este principio de transparencia retributiva es aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente, y significativa, sobre el valor que se le atribuye a la retribución.

Además, el apartado dos sigue profundizando en la idea de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, por ello analiza tanto las discriminaciones indirectas como las directas y el motivo por el cual se producen *“el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”*.

Por último, el tercer y último apartado de este artículo que estamos analizando alude a los instrumentos que regulan el principio de transparencia retributiva (instrumentos que se analizan a lo largo del RD 902/2020, de 13 de octubre). Estos instrumentos son: los registros retributivos, la auditoría retributiva, 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, y el derecho de información de las personas trabajadoras, elementos que se analizarán en el último epígrafe de este trabajo.

Pasamos a analizar lo que se conoce como brecha salarial entre los hombres y las mujeres. Es el “*porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres*”³.

Para poder estudiar de manera correcta el concepto de brecha salarial entre los hombres y las mujeres hemos de analizar de manera detallada dos elementos claves. El primer elemento es la mujer y el mercado de trabajo y el segundo es la mujer y el poder.

En cuanto a la mujer y el mercado de trabajo debemos hacer alusión a la Radiografía del Mercado de Trabajo en Clave de Género según los datos de la EPA. Para ello, debemos mencionar los siguientes elementos comparativos, en el mercado laboral, entre el hombre y la mujer.

- Tasa de actividad, empleo y paro.

La tasa de actividad, empleo y paro de los hombres y las mujeres sigue siendo diferente durante los años 2019-2022. La diferencia de la actividad laboral y el empleo entre los hombres y mujeres alcanza 11 puntos, siendo las mujeres las de inferiores resultados. En el año 2020 se contó con una inferior tasa de ocupación, por lo que el paro fue superior que en 2019, debido a las consecuencias de la pandemia producida por el SARS-CoV-2, aspecto que afectó, de manera notable, tanto a los hombres como a las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en los años siguientes la situación fue remontando de manera favorable puesto que, en el año 2021, y en el último trimestre de 2022, las cifras de empleo fueron mejores, por lo que el paro descendió en comparación al inicio de la pandemia. Pero, esta evolución ha sido manifestada, considerablemente, por parte de los hombres que por parte de las mujeres.

³ SEDE DE LA ONU MUJERES, “Conoce más sobre la brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla”, 2021, definición disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

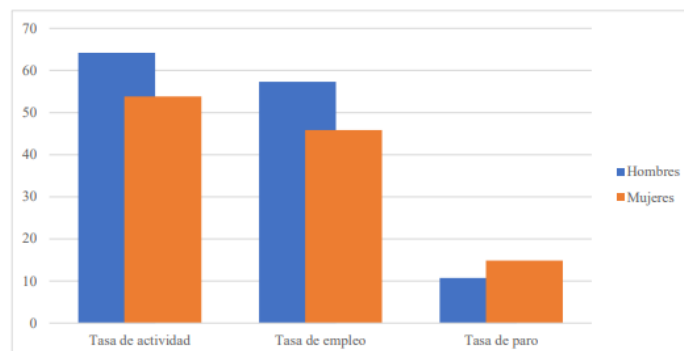
Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro en 2019-2022 (%).⁴

	Año	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de actividad	2019	64,2	53,5	58,7
	2020	63,3	53,4	58,2
	2021	63,7	53,9	58,7
	2022	64,2	53,8	58,9
Tasa de empleo	2019	56,4	45,2	50,6
	2020	54,3	43,6	48,8
	2021	56,1	45,8	50,8
	2022	57,3	45,8	51,4
Tasa de paro	2019	12,2	15,6	13,8
	2020	14,2	18,3	16,1
	2021	11,8	15,0	13,3
	2022	10,7	14,8	12,7

Fuente: EPA 2022.

La tasa de actividad alude al % de personas de 16 años o más que se encuentran en situación laboral activa (están realizando un trabajo remunerado o se encuentran en búsqueda del mismo). La tasa de empleo refleja el % de personas de 16 años o más que se encuentran en situación laboral activa. Y, por último, la tasa de paro muestra el % de personas laboralmente activas que se encuentran en situación legal de desempleo.

Gráfico 1. Tasa de actividad, empleo y paro en 2022 (3er cuatrimestre).⁵



Fuente: EPA 2022.

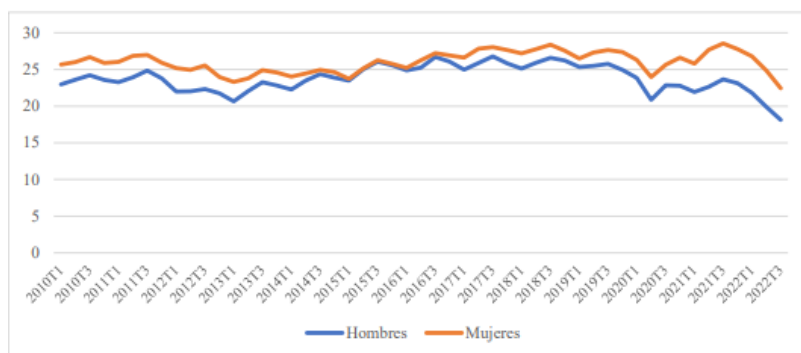
⁴ MARTÍNEZ LÓPEZ, R. y ROLDÁN AYUSO, S.: *Radiografía del mercado de trabajo en clave de género según los datos de la encuesta de población activa (EPA)*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2022, pág.1

⁵ *Idem*, pág. 2

- Tipos de contrato de la población asalariada.

Durante los tres primeros trimestres de 2022 la población ocupada ha aumentado por lo que se ha modificado, de forma positiva, la contratación temporal por la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada a finales del año 2021. Sin embargo, perdura la brecha de género en las modalidades de contratación. Las mujeres que realizan contratos laborales por cuenta ajena tienen más contratos laborales temporales (22,4%) que los hombres (18,1%). Además, si analizamos la información de la Tabla 3, las mujeres asalariadas tienen más contratos fijos discontinuos (3,6%) y más contratos temporales por cobertura baja de otro trabajador (6,5%), de tipo verbal (1,1%) o de otros tipos no incluidos en las categorías estándar (1,7%).

Gráfico 2. Evolución de la temporalidad por sexos, años 2010-2022 (% de contratos temporales sobre el total de contratados).⁶



Fuente: EPA 2022.

⁶ *Idem*, pág.3

Tabla 2. % de asalariados según el tipo de contrato y la modalidad contractual (2021 y 2022).⁷

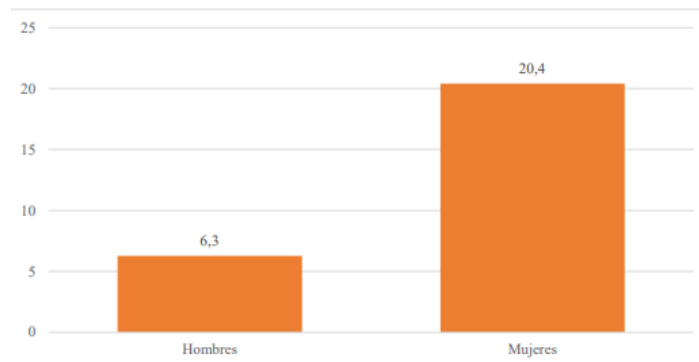
	2021 (4T)		2022 (3T)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contratos indefinidos				
Permanente	75,3	69,4	79,4	74,0
Discontinuo	1,6	2,9	2,5	3,6
Total indefinidos	76,9	72,2	81,9	77,6
Contratos temporales				
Eventual por circunstancias de la producción	5,3	5,8	4,4	4,6
De aprendizaje, formación o práctica	1,0	1,2	1,0	1,0
Estacional o de temporada	1,8	1,4	1,9	1,7
En periodo de prueba	0,4	0,2	0,4	0,3
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	2,0	6,1	2,4	6,5
Para obra o servicio determinado	9,2	7,9	4,8	3,8
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	0,4	1,2	0,5	1,1
Otro tipo	0,8	1,7	0,7	1,7
No sabe	2,2	2,3	1,9	1,8
Total temporales	23,1	27,8	18,1	22,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA 2022.

- Trabajo a tiempo parcial y razones para hacerlo.

Según las estadísticas, una de cada cinco mujeres trabaja a tiempo parcial, frente a los hombres que tan sólo seis de cada cien hombres trabajan a tiempo parcial. Por lo que podemos afirmar que, aunque la tasa de parcialidad se ha reducido, la diferencia sigue siendo notable.

Gráfico 3. % de ocupados trabajando a tiempo parcial en 2022 por sexo (3er cuatrimestre).⁸



Fuente: EPA 2022.

⁷ *Ibidem.*

⁸ *Idem*, pág.4

Como podemos observar en el gráfico, los datos son claros sobre la diferencia en el género como razón para trabajar a tiempo parcial, ya que las mujeres, a diferencia de los hombres, tienen diversos motivos para no buscar un trabajo a tiempo completo. Estos motivos son: el cuidado de los niños, el cuidado de adultos enfermos, incapacitados o mayores, otras obligaciones familiares o personales, etc. Estas situaciones, como vemos en la Tabla 3, son más elegidas por mujeres (7,2%) que por hombres (4,5%). Sin embargo, es mayor la proporción de hombres que han elegido un contrato laboral a tiempo parcial por seguir formándose o estudiando (10,9%) que las mujeres (5,2%).

Tabla 3. Distribución del % de las personas que trabajan a tiempo parcial según las razones para hacerlo, 2022 (3er cuatrimestre).⁹

	Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	10,9	5,2
Enfermedad o incapacidad propia	2,4	1,3
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3,3	16,6
Otras obligaciones familiares o personales	4,5	7,2
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	53,2	49,2
No querer trabajo de jornada completa	8,1	11,0
Otros motivos de tener jornada parcial	16,7	8,8
No sabe el motivo	0,9	0,7
Total	100,0	100,0

Fuente: EPA 2022.

- Sectores productivos en los que se emplean mujeres y hombres.

Actualmente, los hombres y las mujeres trabajan en sectores productivos diferentes. Estos sectores productivos son los que establece la Tabla 4. En el caso de los trabajadores, los sectores más empleados por hombres son: la industria manufacturera (un 16,4%), el comercio (13,6%) y la construcción (10,9%). Sin embargo, las mujeres cuentan con empleos más frecuentes en actividades sanitarias y/o servicios sociales (16%), el comercio (15,8%) y la educación (10,1%). Se ha de destacar también que, aunque los porcentajes son más bajos, sigue habiendo una gran brecha en la diferencia ocupacional entre los hombres y las mujeres en trabajos como: el sector primario, el transporte, las comunicaciones... estos últimos son puestos muy masculinizados. Los servicios de tipo personal son los puestos ocupados, mayormente, por mujeres. Aunque,

⁹ *Idem*, pág.5

el dato más destacable es el sector productivo doméstico, las mujeres lo ocupan en un 5,1% mientras que los hombres en un 0,5%.

Tabla 5. Ocupados por ramas de actividad en 2022 (3er trimestre).¹⁰

	Hombres	Mujeres
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,1	1,7
B Industrias extractivas	0,2	0,1
C Industria manufacturera	16,4	7,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	0,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,1	0,3
F Construcción	10,9	1,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,6	15,8
H Transporte y almacenamiento	7,8	2,4
I Hostelería	7,6	9,5
J Información y comunicaciones	4,8	2,4
K Actividades financieras y de seguros	2,0	2,7
L Actividades inmobiliarias	0,6	1,0
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,4	5,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,3	6,0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,2	6,8
P Educación	4,3	10,1
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,7	16,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,5	2,0
S Otros servicios	1,4	3,5
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,5	5,1
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0
Total	100,0	100,0

Fuente: EPA 2022.

- Ocupaciones de hombres y mujeres.

En el caso de las ocupaciones laborales de los hombres y las mujeres, no sólo se emplean en diferentes sectores productivos, sino que desempeñan trabajos diferentes y acceden a puestos diferentes, aún perteneciendo al mismo sector. Según lo que analizamos en la Tabla 6, el principal tipo de ocupación de las mujeres, en los que tienen más representación frente a los hombres, se centra en: los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras, en un 27,9% frente al 16,1% que ocupan los hombres; grupos de técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%

¹⁰ *Idem*, pág.5 y 6

las trabajadoras frente a un 14% los trabajadores); los empleos de contabilidad, administración y oficinas que cuentan con un 15,3% de trabajadoras frente a un 6,2% de trabajadores, y las “ocupaciones elementales” que cuentan con un 14,3% de trabajadoras frente a un 9,3% de trabajadores. Se ha de destacar que este último pertenece a los trabajos peores cualificados y remunerados de toda la escala laboral. Sin embargo, la mayor representación laboral por parte del género masculino la encontramos en puestos como: el sector industrial, operadores de instalaciones, maquinarias, técnicos, trabajadores del sector primario, directivos, gerentes, etc.

Tabla 6. Ocupados según el tipo de ocupación en 2022 (3er trimestre), miles y %.¹¹

	Hombres		Mujeres	
	Miles	%	Miles	%
1 Directores y gerentes	591,0	5,3	324,5	3,4
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.655,1	14,9	2.265,6	24,0
3 Técnicos, profesionales de apoyo	1.506,8	13,6	904,0	9,6
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	683,9	6,2	1.441,7	15,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.790,3	16,1	2.635,2	27,9
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	365,1	3,3	85,4	0,9
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.984,2	17,9	177,9	1,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.403,0	12,6	232,5	2,5
9 Ocupaciones elementales	1.038,1	9,3	1.353,1	14,3
0 Ocupaciones militares	97,6	0,9	10,8	0,1
Total	11.115,0	100,0	9.430,7	100,0

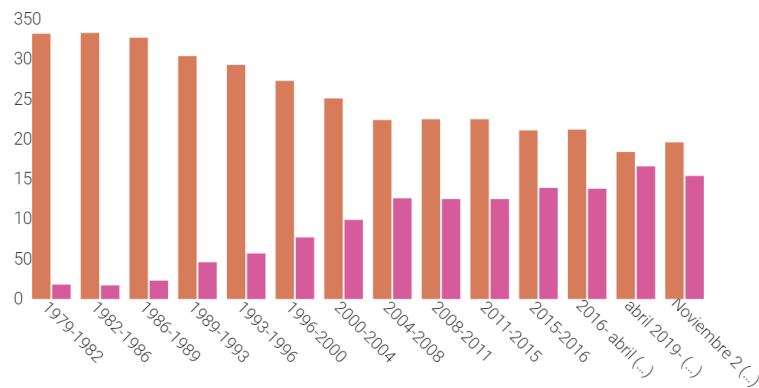
Fuente: EPA 2022.

Haciendo alusión al segundo elemento, la mujer y el poder, pasaremos a analizar tres estudios realizados por M. Begoña García Gil sobre la evolución del número de diputadas y diputadas en el Congreso; el porcentaje de mujeres en los Parlamentos Autonómicos y el número de mujeres en el Gobierno.¹²

¹¹ *Idem*, pág.6

¹² BEGOÑA GARCÍA GIL, M. “Mujer y el poder” en *Sermujer y Trabajo*, 2019, disponible en <https://sermujerytrabajo.es/la-mujer-y-el-poder-mujer-en-la-politica-y-en-las-empresas-del-ibex/>

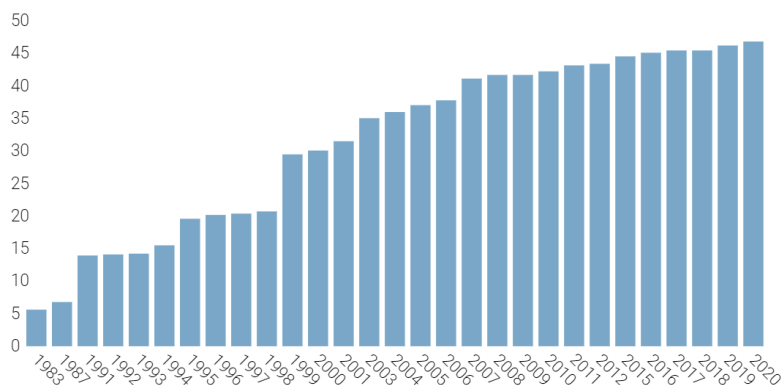
- Evolución del número de diputados en el Congreso.



Fuente: Congreso de los Diputados.¹³

Como observamos en el gráfico, la participación de las mujeres (color rosado) respecto de los hombres (color naranja), en los Parlamentos entre los primeros años era nula, sin embargo, con el paso de los años, esta cifra se ha ido incrementando hasta la actualidad. Aspecto sumamente importante en cuanto a la inserción de las mujeres en los altos cargos de los puestos laborales.

- Porcentaje de mujeres en los Parlamentos Autonómicos.



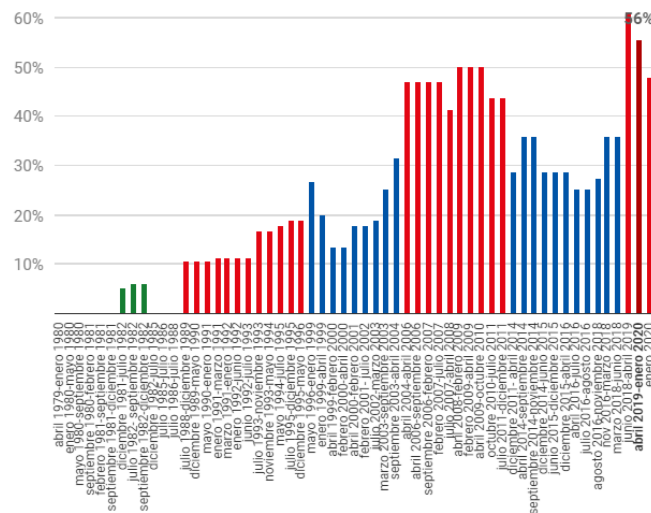
Fuente: Instituto de la Mujer, Instituto Europeo para la Igualdad de Género.¹⁴

¹³ Gráfico disponible en www.epdata.es

¹⁴ Gráfico disponible en www.epdata.es

Analizando el porcentaje de las mujeres que forman parte de los Parlamentos Autonómicos, su participación circundaba el 46,8% en 2020. Si examinamos, de manera detallada, el gráfico expuesto anteriormente, podemos observar que la presencia de las mujeres en los primeros años es inexistente, sin embargo, después de casi treinta años, estamos muy cerca de igualar los valores ocupacionales. Es decir, de tener el mismo número de representación masculina como femenina en nuestros Parlamentos Autonómicos, aspecto que se debe señalar con gran vehemencia.¹⁵

- Número de mujeres en el Gobierno.



Fuente: Instituto de la Mujer, Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

En el gráfico referente a la presencia de las mujeres en los Parlamentos Autonómicos aludíamos a la gran presencia que tienen en dichos Parlamentos, sin embargo, se ha de destacar que en el Gobierno cuentan aún con mayor presencia. El Consejo de Ministros (poder ejecutivo nacional) cuenta con una representación femenina del 47,8% de todos los ministros, incluyendo el Presidente del Gobierno. Reseñar, por último, que este gráfico es el que más ha evolucionado, ya que como podemos ver en los primeros años no se contaba con ninguna representación femenina en el Gobierno y, después de

¹⁵ *Ibidem.*

cuarenta años, estamos a punto de igualar dicho porcentaje ocupacional entre hombres y mujeres en el Gobierno Español.¹⁶

2. MARCO NORMATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

2.1 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito internacional

La igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito internacional tiene su primer reconocimiento mundial en la parte XIII del Tratado de Versalles (1919), con la creación de la OIT. Entre sus principios "generales, nace, según el autor *“el principio de salario igual, sin discriminación de sexo, para el trabajo de valor igual”* principio que se incluyó en 1946 al Preámbulo de la Constitución de la OIT.

“Pero la ambivalencia del concepto igual valor en esa época histórica, unido a la facilidad de eludir la consideración de igual valor, determinó un amplio incumplimiento que nos hace razonablemente dudar que la fórmula fuera siempre bien entendida en tal época histórica”.¹⁷

Al igual que aparece la igualdad retributiva entre hombres y mujeres entre los principios generales de la OIT en el Tratado de Versalles, surge también en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23.2; *“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”*. Sin embargo, podemos observar que en el artículo se “deja fuera” al trabajo de igual valor, pero dada la ambigüedad de dicha idea en aquella época, podemos afirmar que es una situación normal y común. No obstante, se le ha de aportar gran valor a la norma ya que se encuentra plasmada en un texto universal que regula los derechos humanos más icónicos de la Historia de las Naciones Unidas.¹⁸

Por otro lado, la OIT alude a la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor en su Convenio 100 (1951). Éste comprende varios métodos que, de manera personal, considero que son más efectivos

¹⁶ *Ibidem.*

¹⁷ LOUSADA AROCHENA, J.F. *“La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo”*, *Documentación Laboral*, núm.115, 2018, pág.3.

¹⁸ *Ibidem.*

que los mencionados anteriormente. En primer lugar, en el artículo, 1 apartado a, nos habla; *“al término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”*.¹⁹

Además, en este convenio 100 que estamos analizando sí se hace integra el trabajo de igual valor, en su artículo 1, apartado b, *“la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijada sin discriminación en cuanto al sexo”*, aspecto que se ha de señalar para poder ver la evolución que se refleja.

Seguimos con la evolución del concepto y para ello analizamos este Convenio 100 de la OIT, más concretamente su artículo 3.1, donde se indica: *“Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste extraña, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio”*. Con esto, el artículo quiere hacer alusión a que el igual valor dependerá de una evaluación totalmente objetiva de los puestos de trabajo, no de un presunto y menor rendimiento femenino.

Con esta idea analizada, y desarrollada en el apartado anterior, se sigue reflejando la notable evolución del concepto de igualdad retributiva entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral.

Este Convenio 100 de la OIT se conduce con la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración (1951). En esta Recomendación se señalan algunos procedimientos para su aplicación según se trate de: *“Garantizar de otras administraciones, la fijación de tasas salariales”*; *“Promover de otras profesiones en las cuales haya un control público de las tasas de remuneración”*. Si la igualdad de retribución en cualquiera de estos ámbitos mencionados anteriormente no podrá aplicar viablemente, se garantizará la aplicación progresiva.

El Convenio 100 de la OIT no fue el único convenio que pretendía promover e impulsar la igualdad entre el hombre y la mujer. Aparece también el Convenio 111 (1958) de la

¹⁹ BOE núm. 291, de 04 de diciembre de 1968.

OIT, éste hace referencia a la discriminación sobre el empleo. En su artículo 1 apartado a recoge la primera definición de discriminación; *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. Cabe destacar que la discriminación retributiva entre el hombre y la mujer ingresa en el concepto de discriminación de este convenio.

El Convenio 111 hace alusión al concepto de la discriminación. Sin embargo, el Convenio 117 (1962) hace una precisa referencia a la igualdad retributiva de los sexos en su artículo 14., apartado i, *“uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa”*.²⁰ Y, además, este mismo artículo en su apartado 2 alude a que *“deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados”*.

Cabe destacar que, a medida que analizamos y estudiamos los Convenios de la OIT, encontramos una evolución considerable de la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito retributivo.

Se ha de hacer referencia a la Convención CEDAW (Nueva York, 1978) sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta Convención alude a la igualdad retributiva en el empleo, plasmada en su artículo 11, *“el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”*. En este particular concepto de esta Convención encontramos dos

²⁰ BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022.

aspectos relevantes y que deben ser resaltados. Se incluye el derecho a la igualdad no solo de remuneración, si no de prestaciones y, la igualdad de trabajo de igual valor y de la calidad de trabajo.

En definitiva y tal como expresa el profesor Lousada: “El derecho a la igualdad retributiva se encontraba a finales del siglo XX firmemente asentado en el derecho internacional con unas importantes precisiones técnicas: aplicación a todas las retribuciones, incluyendo prestaciones complementarias; comparación de trabajos de igual valor, evaluaciones objetivas de trabajos, preferencias de la igualación por arriba en la resolución de la desigualdad. Su aplicación progresiva conducía a que la acción de las NNUU y de la OIT fuera permanente, y siempre interrelacionada. Tal acción permanente e interrelacionada se mantiene en el siglo XXI, pero ahora desde planteamiento diferentes derivados de la asunción de la transversalidad”.²¹

Si nos centramos en la OIT, podemos decir que trabaja en la igualdad de género y en la igualdad retributiva. Además de esto, analiza la igualdad de género y de retribución centrándose en el concepto de trabajo decente: *“La acción de la OIT en el Siglo XXI arranca de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata de una declaración con la cual la OIT pretendía superar períodos previos de cierta inacción y revitalizar su acción institucional en el nuevo contexto de la globalización mundial. La Declaración enumera los cuatro derechos fundamentales reconocidos en aquellos convenios asimismo considerados como fundamentales, y siendo el cuarto de esos derechos fundamentales la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, ello incluye el Convenio 100 que se eleva a la categoría fundamental”*.²²

Con respecto a esta Declaración, Juan Somavía, Director General de la OIT, redactó una memoria *“sobre el trabajo decente donde se reconoce la política de género como una acción normativa que se califica a la vez de nueva y de preferente”*. De forma acertada, José Fernando Lousada Arochena hace alusión a que estas acciones acogen las

²¹ LOUSADA AROCHENA, J.F. “La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de Naciones Unidas...cit, p.37.

²² *Ibidem*.

perspectivas de género y engrosan el derecho a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. En el informe *“La igualdad de género como eje del trabajo decente, presentado en la 98ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2009)”*, se hace alusión a la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer, así como a que “las diferencias salariales siguen siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre los hombres y mujeres” y, además, se alude a que “si el dinero habla, las mujeres no tienen una voz muy potente.”²³

Se ha de destacar que la OIT ha aprobado algunas normas “duras” en materia de igualdad retributiva que se encuentran en los convenios colectivos de maternidad, jornada de trabajo a tiempo parcial y el empleo doméstico, entre otros. “Observamos aquí una evidente acción complementaria a la del Convenio 100: directamente se busca dar más valor al trabajo femenino o feminizado”. “Al amparo de estas normas duras (convenios) y blandas (declaraciones) se ha elaborado una fenomenal masa de estudios. En general sobre la igualdad de género, y en particular sobre la igualdad retributiva”.²⁴

2.2 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la Unión Europea

La igualdad retributiva entre hombres y mujeres para un mismo trabajo en el ámbito de la UE se regula en el TFUE en varios de sus artículos. Encontramos, en su artículo 153; *“para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”*.²⁵ Además, en el artículo 157 se regula que, *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”*.

El artículo 19 del TFUE también regula la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la UE, es por ello por lo que prevé la lucha contra todas formas de

²³ Idem, pág. 38.

²⁴ Idem, pág. 39.

²⁵ BOE núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

discriminación, aludiendo también, a las que se realizan por motivos de sexo: “*Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

Analizaremos, a continuación, la estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Esta, presenta una serie de actuaciones y objetivos que se pretenden alcanzar para que se logre una Europa con mayor igualdad de género. El objetivo principal es que tanto las mujeres como los hombres, los niños y las niñas dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Después de haber mencionado el objetivo principal, nos debemos centrar en los otros objetivos fundamentales que tiene la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Estos son: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre los hombres y las mujeres, alcanzar un equilibrio entre los hombres y las mujeres en la toma de decisiones y en la actividad políticas, etc. Además, se ha de destacar el hecho de que aún que la Estrategia tiene su fin dentro de la UE, se puede adoptar fuera de la UE para dar visibilidad en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.²⁶

La Directiva de transparencia retributiva de la UE es una nueva normativa, en la cual la Comisión Europea quiere garantizar que los trabajadores y las trabajadoras europeos

²⁶ COMISIÓN EUROPEA, “Estrategia para la igualdad de género: avances y principales ámbitos de actuación”, Europa, 2022, disponible en https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

reciben la misma retribución por el mismo trabajo como hemos mencionado anteriormente el artículo 157 del TFUE. Por ello, ha presentado una propuesta sobre transparencia retributiva. Es una propuesta de prioridades políticas de la presidenta Von der Leyen para la fijación de medidas de transparencia retributiva por trabajo con aspectos como sabes cuál va a ser el salario, cuál es la obligación para las empresas de informar a los trabajadores sobre la brecha retributiva, etc. Las medidas de transparencia que se plantean son: las medidas para garantizar esta transparencia retributiva, con elementos como; transparencia retributiva para solicitantes de empleo, derecho a la información de los trabajadores, información sobre la brecha retributiva de género, evaluación conjunta. Y el mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación retributivas con; compensaciones, sanciones, organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores, demandas colectivas para la igual retribución, etc.²⁷

2.3 Igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ordenamiento jurídico español

Cuando hablamos de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito de España, nos tendremos que dirigir, obligatoriamente a la CE. Esta regula la igualdad, de manera genérica, en varios artículos. En su artículo 1, apartado 1, “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*”.²⁸ En su artículo 9, apartado 2, “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectiva*”. Asimismo, se debe hacer referencia al artículo 14 que menciona, “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. También el artículo 35 de

²⁷ EUROPE DIRECT, “Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual remuneración”, Europa, 2021, disponible en: <https://europedirect.dipucordoba.es/transparencia-retributiva-a-igual-trabajo-igual-retribucion/>

²⁸ BOE número 311, de 29 de diciembre de 1978.

la CE *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* “Y, por último, se ha de señalar el artículo 149 apartado 1º que alude a la garantía de igualdad de todos los españoles *“la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”*.

El ET también regula, en su artículo 28, la Igualdad de remuneración por razón de sexo. Hace alusión, en sus dos primeros apartados, a las obligaciones que tiene el empresario con respecto al asunto que venimos estudiando, *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*. Además, en el apartado 2, menciona el hecho de que el empresario está obligado a llevar un registro o seguimiento con los valores medios de los salarios que deberá disociar por sexo, al igual que por categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Y, por último, este artículo finaliza nombrando el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que debe tener una empresa. Tomando el ejemplo de una empresa que cuente con 50 trabajadores, al menos 25 deberán ser mujeres y 25 hombres y si esto no sucede, se deberá incluir en el registro salarial de la empresa una justificación de que dicha referencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.²⁹

Para seguir analizando y estudiando la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ámbito español, nos dirigiremos al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En su artículo 1 nos habla sobre el objeto que tiene este RD, que no es otro que *“establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y*

²⁹ BOE núm. 255, de 24 de noviembre de 2015.

*a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes... ”.*³⁰

Haciendo mención al artículo 3, que hace referencia al principio de transparencia retributiva, podemos decir que se puede dividir en tres aspectos:

- Cuál es su fin (artículo 3, apartado 1): *“a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspecto que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permiten obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”.*
- Cuál es su objeto (artículo 3, apartado 2): *“el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.*
- Y, por último, cuál es su modo de aplicación (artículo 3, apartado 3): *“el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la autoría retributiva, 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 y el derecho de información de las personas trabajadoras”.*

³⁰ BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

En el artículo 4 de este RD que estamos analizando, se hace referencia a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Por ello, nos remite al artículo 28.1 del ET, *“un trabajo tendrá igual valor que otros 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”*. Además, en este artículo 4, apartado 4, se hace referencia a la valoración de puestos de trabajo, por ello alude a que *“una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se aplique los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o que se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”*.

Si nos basamos en los instrumentos de transparencia retributiva, podemos decir que se dividen en tres grandes elementos: el registro retributivo, la auditoría retributiva y la transparencia en la negociación colectiva.

Centrándonos en el registro retributivo, encontramos en este RD el artículo 5, que hace alusión a las normas generales sobre el registro retributivo. Se ha de destacar, los dos primeros apartados. El artículo 5 apartado 1: *“de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos”*. Además, artículo 5 apartado 2: *“el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo”*.

“La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”, artículo 7 que hace referencia al concepto de auditoría retributiva.

Haciendo alusión a la transparencia en la negociación colectiva, se ha de resaltar que este RD recoge, en su artículo 9, la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos: *“de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4”.*

3. LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

Centrándonos en los factores causantes de la discriminación retributiva entre hombres y mujeres, podemos indicar que son diversos y complejos ya que *“se asocian a razones históricas, pero también a estereotipos profundamente arraigados o inherentes al sistema de clasificación y encuadramiento del personal”*.³¹

La retribución entre el hombre y la mujer tiene diferencias en diversos ámbitos. Entre estos encontramos las características individuales (edad, educación, experiencia), el

³¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020, pág. 38.

empleo (profesión, oficio, tipo de contrato, condiciones laborales), o la empresa (sector de actividad o tamaño).³²

Con referencia a las barreras estructurales y la discriminación basada en el género, cabe subrayar que las principales consecuencias son la segregación sectorial y la ocupacional. Además, otros de los factores que influyen son la pobreza, la nula accesibilidad y la poca calidad de los servicios de cuidado infantil, la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo.³³

*“Las políticas restrictivas como la falta de flexibilidad de los horarios de los trabajos, las limitadas licencias de maternidad y paternidad, y la defectuosa configuración de los permisos parentales también tienen una repercusión directa en la trayectoria profesional de las mujeres condicionando su acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Los efectos asociados a este tipo de políticas impiden la movilidad de las mujeres en el seno de la fuerza laboral, las arrastran al empleo a tiempo parcial o las expulsan del mercado laboral provocando que queden expuestas a desigualdades en materia de promoción profesional, retribuciones o protección social”.*³⁴

La discriminación retributiva por razón de sexo es un aspecto de gran dimensión y de gran complejidad ya que cuenta con diversos factores. Algunos de estos factores son los sociales, culturales, legales, económicos, etc. que hacen que se resista el hecho de lograr que se erradique la brecha salarial entre mujeres y hombres.³⁵

La eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo trae consigo una problemática, por lo que *“las propuestas de acción o iniciativas destinadas a combatirlas no pueden limitarse única y exclusivamente a la erradicación de las cuestiones de carácter salarial, pues en este fenómeno inciden factores que se dan en otros ámbitos del trabajo, como el desempleo, la distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado, la jubilación y la protección social”.* Es decir, la mejor

³² *Ibidem.*

³³ *Ibidem.*

³⁴ *Idem*, pág. 39

³⁵ *Idem*, pág. 41

solución para poder favorecer esta erradicación contra la brecha retributiva por razón de sexo es actuar de manera inmediata contra las causas que provocan su perduración³⁶.

Examinando de manera cuantificada las causas de la desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales, podemos encontrar las siguientes:

- La brecha ocupacional; la participación femenina en el mercado laboral.³⁷
- La infravaloración del trabajo femenino.³⁸
- La segregación ocupacional horizontal.³⁹
- La segregación ocupacional vertical.⁴⁰
- La asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.⁴¹
- La opacidad retributiva.⁴²
- La ausencia de explicación de parte de la brecha de género.⁴³

4. LOS INSTRUMENTOS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

El principio de transparencia retributiva lo regula el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre. Este artículo menciona los instrumentos que regulan este principio. Estos instrumentos son: los registros retributivos, *“la auditoría retributiva, 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 y el derecho de información de las personas trabajadoras”*.⁴⁴

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Idem*, pág. 42

³⁸ *Idem*, pág. 49

³⁹ *Idem*, pág. 59

⁴⁰ *Idem*, pág. 71

⁴¹ *Idem*, pág. 78

⁴² *Idem*, pág. 92

⁴³ *Idem*, pág. 93

⁴⁴ BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

4.1 El registro retributivo

El registro retributivo lo analizan dos artículos. En primer lugar el artículo que lo crea que es el 28 del ET, pero además, el artículo 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre que también hace alusión a su definición.

La igualdad retributiva tiene su regulación en el Título I, Capítulo II, Sección 4ª, artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del ET. Para analizar de forma detallada este artículo que ya hemos mencionado, lo iremos desglosando por apartados.

El primer apartado de este artículo menciona la obligación retributiva que tiene el empresario con las personas que prestan servicios en la empresa a la que pertenecen. Además de esto, matiza que esta obligación retributiva debe ser de igual valor, cualquiera que sea la naturaleza evitando que se produzca cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Hace alusión también a que: *“un trabajo tendrá valor igual 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”*.

Seguimos analizando el artículo 28, ahora centrándonos en su segundo apartado. El empresario tendrá la obligación de llevar un seguimiento a través de un registro de valores medios de salarios, así como complementos salariales y percepciones extrasalariales que deberán estar desagregados por sexo al igual que distribuidos por grupos y/o categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Además, el empresario deberá tener en cuenta que *“las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder, a través de representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”*.

Finalmente, en cuanto a la igualdad retributiva que regula el artículo 28 del ET, en su apartado tercero alude a que si en una empresa, que tenga al menos cincuenta trabajadores, se da la situación de que más de la mitad de los trabajadores son hombres, el empresario deberá incluir en el Registro salarial de la empresa una justificación de

que dicha diferencia (el hecho de que hayan más trabajadores del sexo masculino que del sexo femenino) responde a motivos no relacionados con el sexo de las persona trabajadora.

Sin embargo, no debemos acabar de mencionar el registro retributivo sin hacerle referencia al artículo 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

Un registro retributivo (artículo 5 RD 902/2020, de 13 de octubre) es un documento que debe recoger la información sobre los salarios de los trabajadores de una empresa. Se deben incluir en estos registros retributivos directivos y altos cargos y deberán estar segmentados por géneros. Además, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla. *“Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”*. Además, en el registro retributivo se deberá incluir los valores medios de los salarios, así como los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

4.2 La auditoría retributiva.

La auditoría retributiva la encontramos regulada en el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. *“La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

Por lo que deberá ser la empresa la responsable de la realizar dicha auditoría. Además como expone el artículo 7.2 del RD 902/2020 de 13 de octubre; *“la auditoría retributiva*

tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo”.

Si seguimos indagando en este RD 902/2020 de 13 de octubre, encontramos la regulación del contenido de la auditoría retributiva, en su artículo 8. Sin embargo, antes de pasar a analizarlo se ha de señalar que esta auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. Ahora sí, después de haber concretado dicho aspecto, pasamos a analizar el artículo 8:

1. *“La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:*

a) *Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*

1º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la

empresa, o 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.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretar, cronograma y persona o personas responsables de su implicación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos”.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4”.

Además, como hemos mencionado anteriormente, la auditoría retributiva deberá disponer de un informe de resultados.

La comisión negociadora será la encargada de elaborar un informe de resultados de la auditoría retributiva que deberá recoger el diagnóstico retributivo y el plan de actuación. Éste formará parte del contenido del plan de igualdad descrito en el apartado d) del artículo 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

En este informe de resultados deberá constar el período de vigencia de la auditoría retributiva que será el mismo que el del plan de igualdad, salvo que se determine otro inferior, según lo regulado en el artículo 7.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

“La información obtenida en la auditoría retributiva que se plasmará en el informe debe permitir conocer de manera precisa y rigurosa la situación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa. Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en

*materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificándose las medidas propuestas en el plan de actuación en consonancia con las conclusiones extraídas”.*⁴⁵

Este informe de resultados final deberá especificar los siguientes elementos:

- Denominación social de la entidad.
- Fecha de inicio y fin de la auditoría.
- Alcance temporal de la auditoría.
- Diagnóstico retributivo:
 - Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.
 - Principales problemas y dificultades detectadas.
- Plan de actuación en el que se indicará para cada área de actuación las medidas a implantar. Para cada medida se indicará:
 - Descripción de la medida.
 - Qué objeto persigue.
 - Cómo se va a ejecutar.
 - A quién va dirigida.
 - Quién es el responsable de su implementación y de su seguimiento.
 - Cuando se va a desarrollar.
 - Qué recursos se necesitan para su implementación y cuantificación de los mismos.
 - Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.
- Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas (que será la comisión de seguimiento del plan de igualdad).
- Vigilancia de la auditoría.⁴⁶

⁴⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género*, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, Madrid, 2022, pág. 24.

⁴⁶ Idem, pág.22.

4.3 La valoración de puestos de trabajo.

El sistema de valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos lo regulariza el artículo 9 del RD 902/2020, de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Su finalidad es la de *“comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4”*.

Haciendo alusión al principio de igual retribución para puestos de igual valor, nos dirigimos al artículo 4 RD 902/2020, de 13 de octubre, el cual expone, de manera clara, cuáles son estos principios: *“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 relaciones con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:*

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a los establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.*
- b) Se entiende por condiciones educativas las que correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas 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) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad”.

Igualmente, no podemos dejar de mencionar, si hablamos de principio de igual retribución para puestos de trabajo de igual valor, al artículo 4 apartado 4 que menta el hecho de que *“una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se ha tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.*

Por último, se debe hacer alusión a que esta valoración de puestos de trabajo puede ser realizada por las empresas con los sistemas que se consideren convenientes, ya que estos sistemas que se empleen no tienen que ser aceptados por la administración.

Por ello, nos debemos referir a la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta orden alude a elementos como: la aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, el cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el RD 90/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el seguimiento de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de igualdad retributiva y la guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo. Pasamos ahora a analizar de manera individualizada estos elementos.

La aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo la regula el artículo 1 de la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre. Este artículo hace alusión al objeto que tiene dicha Orden.

- *“Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva”.*
- *“La implementación del citado procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización”.*
- *“La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.*

El cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se encuentra regulado en el artículo 2 de esta Orden.

- *“De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta a la que se refiere el artículo anterior reúne los requisitos formales establecidos en el citado real decreto.*

Estos dos artículos de la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre son por los que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Sin embargo, esta Orden también cuenta con varias disposiciones adicionales.

La disposición adicional primera, alude al seguimiento de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de igualdad retributiva. *“El Ministerio de Trabajo y*

Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo, así como de la herramienta de igualdad retributiva desarrollada conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”.

El artículo 5.5 del RD 902/2020, de 13 de octubre menciona 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*”.

Después de citar dicho artículo, se debe nombrar la disposición adicional segunda que refleja la guía de uso de la herramienta de la valoración de puestos de trabajo. “*El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres publicarán una Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo*”.

4.4 El derecho de información de las personas trabajadoras

El derecho de información de las personas trabajadoras es un elemento clave en cuanto a los instrumentos para combatir la discriminación retributiva. Para ello, debemos hacer alusión al artículo 5 (apartados 3,4,5 y 6) del RD 902/2020 para explicar las formas de acceder en la empresa a los datos del registro.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a 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.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial

de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. 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.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

5. CONCLUSIONES

Primera.- La brecha salarial es un elemento clave en cuanto a la diferenciación de la retribución entre el hombre y la mujer. En España, la diferencia de la actividad laboral entre los hombres y las mujeres sigue siendo notable, puesto que, las mujeres siguen contando con un porcentaje inferior de ocupación. Además de esto, perdura la brecha de género en las modalidades de contratación, debido a que las mujeres cuentan con más contratos temporales que los hombres. Se ha de mencionar también, que los puestos de trabajo siguen estando masculinizados, con esto nos queremos referir a que los hombres cuentan con contratos laborales para la industria, la construcción, el comercio, etc, mientras que las mujeres tienen una nula figura en este tipo de empleos. Ellas realizan labores domésticas, de educación, sanitarias, etc. Podemos decir que, aunque la cifra, con el paso de los años, se ha compensado, actualmente los cargos de directivos, gerentes, jefes, etc., siguen estando desempeñados por los hombres. Algo que hay que destacar, positivamente, es la participación notoria de las mujeres diputadas en los Congresos, Parlamentos Autonómicos y en el Gobierno de España pues, aunque el porcentaje de diputados y diputadas no es igualitario, cuentan con una gran representación femenina.

Segunda.- El marco normativo de la discriminación retributiva se centra en tres grandes ámbitos, el Internacional, el de la UE y el de España. Estos ámbitos cuentan con diversas leyes y normas que conforman su marco normativo. Por lo que podemos destacar, que las normas y leyes a las que hacemos alusión, por ámbitos, son:

- En el ámbito Internacional la igualdad retributiva entre el hombre y la mujer tiene su primer reconocimiento en el XIII del Tratado de Versalles (1919) por la creación de la OIT, a través del principio de salario igual, sin discriminación por sexo para el trabajo de valor igual. Además de este Tratado, la igualdad en la retribución entre el hombre y la mujer en el ámbito Internacional se ve regulada por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Convenio 100 (1951), el Convenio 117 (1962), etc.
- En el ámbito de la UE la igualdad retributiva entre el hombre y la mujer para un mismo trabajo la regula el TFUE en varios de sus artículos (19, 151, 157, etc.), en los que se prevé la lucha contra todas las formas discriminativas por razón del sexo, así como la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- En el ámbito de España, para combatir la desigualdad retributiva por razón de sexo en las relaciones laborales debemos hacer mención a la CE y al hecho de que ésta promueve la igualdad entre los individuos. Además, para este ámbito debemos referirnos al RD 902/2020 que regula la igualdad de trato y la no discriminación entre los hombres y las mujeres en materia retributiva, así como el principio de transparencia retributiva. No podemos dejar de hacer alusión, si nos referimos al ámbito español, al ET que promueve la igualdad de trato cuando las funciones o tareas que realicen las personas sean equivalentes.

Por último, se ha de destacar que, a través del análisis de los elementos comparativos en el mercado laboral entre el hombre y la mujer de la Radiografía del Mercado de Trabajo en Clave de Género según los datos de la EPA, podemos afirmar que, actualmente, en España, se cuenta con unas evidentes cifras de discriminación retributiva entre los hombres y las mujeres por trabajos de igual valor. Aspecto sumamente importante que debemos recalcar en aras de su erradicación de la manera más rápida y efectiva posible.

Tercera.- Los factores que causan la discriminación retributiva entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral son diversos y se asocian a razones históricas y a estereotipos. Esta retribución tiene diferencias en diversos ámbitos, es decir, se puede producir la discriminación retributiva por características individuales de cada persona,

ya sea la edad, la educación, la experiencia, etc., así como por la profesión, el oficio, las condiciones laborales, el tipo de contrato, etc. Además de estos, algunos de los factores que influyen para que se produzca la discriminación retributiva en el ámbito laboral entre el hombre y la mujer son la pobreza, la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, la escasa calidad de los servicios de cuidado infantil, etc. Este último factor que hemos señalado debe ser destacado ya que muchas mujeres no pueden acceder a un puesto laboral, diariamente, porque no disponen de los medios necesarios para el cuidado de sus hijos mientras ellas desempeñan el puesto de trabajo. Por lo que podemos apuntar que se debe erradicar esta brecha retributiva por razón de sexo a través de la actuación inmediata contra las causas que incitan su extensión.

Cuarta.- Para poder combatir, de forma adecuada, la discriminación retributiva entre el hombre y la mujer debemos emplear una serie de elementos claves.

Con el registro y la auditoría retributiva se pretende obtener la información necesaria para comprobar si estos cumplen, de manera efectiva, la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en materia de retribución.

La valoración de puestos de trabajo es un factor clave en cuanto a poder combatir la discriminación retributiva laboral debido a que es el elemento que se encarga de hacer efectiva la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres para que, con ello, se aplique correctamente el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

El derecho de información de los trabajadores es fundamental ya que con este se debe garantizar el acceso a la información retributiva y consulta a todos los trabajadores con respecto al puesto de trabajo que desempeñan.

Quinta.- España cuenta con la sexta posición de países de la UE en igualdad entre los hombres y las mujeres. Además, Europa y España cuentan con una gran desigualdad retributiva, de ahí que no se les dé importancia a los puestos de trabajo en sí sino al género de la persona que ocupa dicho puesto de trabajo.

Por ello, constantemente las mujeres luchan por la reivindicación de sus derechos y sus valores. Una de estas luchas es la creación de la web Igualdad en la Empresa, un espacio

en el que se puede encontrar todos los elementos necesarios para que todas las empresas cumplan, rigurosamente, con los planes de igualdad necesarios para el buen funcionamiento de ésta.

En definitiva, la erradicación de las desigualdades retributivas en el ámbito laboral es una lucha en la que todos debemos participar con el fin de que ésta deje de existir y se empiece a valorar a las personas, tanto en el ámbito laboral como en todos los ámbitos de la vida, por sus capacidades, valores y labores y no por su identidad de género.

6. BIBLIOGRAFÍA

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género*, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, Madrid, 2022.

LOUSADA AROCHENA, J.F. “*La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo*”, *Documentación Laboral*, núm.115, 2018, pág.3.

MARTÍNEZ LÓPEZ, R. y ROLDÁN AYUSO, S. *Radiografía del mercado de trabajo en clave de género según los datos de la encuesta de población activa (EPA)*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2022.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020.

7. WEBGRAFÍA

BEGOÑA GARCÍA GIL, M. “*Mujer y el poder*” en *Sermujer y Trabajo*, 2019, disponible en <https://sermujerytrabajo.es/la-mujer-y-el-poder-mujer-en-la-politica-y-en-las-empresas-del-ibex/>

INSTITUTO DE LAS MUJERES, “*Igualdad en la empresa*”, Gobierno de España, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, disponible en: <https://www.igualdadenlaempresa.es/>

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD, “*El derecho de los trabajadores a la información*”, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo,

Migraciones y Seguridad Social, disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/marco-normativo/derechos-de-los-trabajadores-y-participacion/derecho-la-informacion>

Gráfico disponible en www.epdata.es

SEDE DE LA ONU MUJERES, “Conoce más sobre la brecha salarial: causas, cifras y porqué hay que combatirla”, 2021, definición disponible en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

COMISIÓN EUROPEA, “Estrategia para la igualdad de género: avances y principales ámbitos de actuación”, Europa, 2022, disponible en https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

EUROPE DIRECT, “Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual remuneración”, Europa, 2021, disponible en: <https://europedirect.dipucordoba.es/transparencia-retributiva-a-igual-trabajo-igual-retribucion/>