



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

**EL REGISTRO SALARIAL O RETRIBUTIVO COMO
MECANISMO DE TRANSPARENCIA SALARIAL
EN ESPAÑA.
REGULACIÓN LEGAL Y DESARROLLO
REGLAMENTARIO.
ART. 28 ET Y RD 902/2020**

Alumna: Verónica Pérez Vidal

Tutor: Santiago García Campá

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso: 2020/2021

ÍNDICE

Página

Resumen ejecutivo	
Glosario	
1. Introducción	5
2. Brecha salarial y discriminación retributiva por razón de sexo	6
2.1 Estructura y composición de los salarios	6
2.2 Diferencia, discriminación y transparencia salarial	7
2.2.1 Diferencia salarial, brecha salarial o desigualdad salarial	8
2.2.2 Discriminación salarial o discriminación retributiva	10
2.3 Potenciales factores responsables de la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en España	14
2.4 La medición de la brecha en las retribuciones. Datos estadísticos	17
3. La prohibición de discriminación retributiva. Fuentes internacionales, europeas y nacionales	19
3.1 El principio de igualdad retributiva en la normativa internacional	20
3.1.1 Ámbito de las Naciones Unidas	20
3.1.2 Ámbito de la OIT	22
3.2 El principio de igualdad retributiva en el marco jurídico europeo	24
3.3 El principio de igualdad retributiva en el ordenamiento laboral español	28
3.3.1 Normas Preconstitucionales	28
3.3.2 La igualdad retributiva a partir de la CE	29
4. El registro retributivo como mecanismo antidiscriminatorio en materia salarial	30
4.1 Régimen jurídico del registro retributivo	31
4.1.1 El nuevo art. 28 ET tras el RD 6/2019, de 1 de marzo	31
4.1.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre	33
4.2 Justificación y obligación del registro retributivo	35
4.3 Contenido del registro retributivo. Formalización	36
4.4 Periodicidad, acceso e infracciones por incumplimiento del registro retributivo	40
5. El registro salarial en la negociación colectiva	44
6. Conclusiones	47
7. Referencias bibliográficas	52
8. Anexo I. Convenios Colectivos	

RESUMEN EJECUTIVO

Con la lectura de este TFG se comprenderá mejor la brecha retributiva entre mujeres y hombres y la discriminación que manifiesta, a pesar de su complejidad y de las dificultades para detectar sus causas. Se ofrecen los principales datos estadísticos que acreditan su persistencia y se relacionan los antecedentes legislativos imprescindibles que han prohibido la discriminación retributiva por razón de sexo, tanto en el Derecho Internacional del Trabajo, que asienta las bases del tratamiento de la igualdad retributiva, como en el Derecho Social de la Unión Europea, que reconoce este principio desde el Tratado de Roma y lo despliega a través de las Directivas de la década de 1970.

El contenido del TFG se centra en el registro salarial o retributivo, uno de los cuatro mecanismos antidiscriminatorios en materia salarial introducidos por el art. 3.3 del reciente *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Como las empresas debían contar con este registro desde el 14 de abril de 2021, pero la herramienta diseñada por Ministerio de Trabajo y Economía Social fue publicada durante esa misma semana, el TFG resuelve algunos de los innumerables quebraderos de cabeza empresarial sobre el formato del registro, su contenido, la forma de presentar sus datos, la regularidad en su confección, los sujetos con derecho a consultarlo y las infracciones que pueden cometerse si se incumple la normativa aplicable.

El TFG también examina la Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo, publicada en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad el pasado mes de abril, la Guía elaborada y publicada el mes de mayo por la Agencia Española de Protección de datos, denominada “La protección de datos en las relaciones laborales”, que dedica su apartado 4.9 al tratamiento de los datos personales en el registro salarial, y por último la recentísima sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 3 de junio de 2021, que consagra el efecto directo horizontal del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, admitiendo que se pueda alegar en litigios entre particulares.

GLOSARIO

AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos, aprobado el 4 de noviembre de 1950 y ratificado por España el 27 de septiembre de 1979
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979
ET	Estatuto de los Trabajadores
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística
LISOS	Ley de infracciones y sanciones en el orden social, RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto
LOIEMH	Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico con sede en París y creada en 1960
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REGCON	Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
RDL 6/2019	Real Decreto Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
RD 902/2020	Real Decreto, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TCEE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea firmado el 26 de mayo de 1957
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, (versión consolidada en DOUE de 7 de junio de 2016, C-202)
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

La *Constitución Española* como norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, en sus artículos 14 y 35.1, establece la prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo y, de manera particular, en el trabajo y su retribución. También el *Estatuto de los Trabajadores*, en su artículo 28, recoge la obligación de la igualdad de remuneración por razón de sexo, precepto que ha sido reformado por el *RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Esta regulación, a su vez, ha sido desarrollada por el recentísimo *RDL 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Aun así, es innegable que aún hoy subsisten las discriminaciones contra las mujeres en el ámbito laboral y, en particular, en el ámbito de las retribuciones, como manifiesta la brecha salarial de género.

Como mujer, la subsistencia de la brecha salarial de género a pesar de todos los recientes esfuerzos legislativos para su eliminación; el fuerte calado actual a nivel social, legislativo y laboral de la igualdad en el trabajo, y más específicamente, en las retribuciones; y la regulación reglamentaria en el RD 902/2020 de la obligación de llevanza de un registro salarial obligatorio en todas las empresas, cuya entrada en vigor ha tenido lugar el 14 de abril de 2021, son algunos de los motivos de la elección del tema de mi Trabajo Fin de Grado. Son muchísimas las dudas surgidas a empresarios y trabajadores sobre la implantación de este registro, su realización y su efectividad, por lo que considero el estudio del mismo como una necesidad para ser una buena profesional y una oportunidad para mostrar el nivel de integración de las competencias propias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El método elegido para la elaboración del presente trabajo es el dogmático-jurídico propio del Derecho del Trabajo. Los objetivos que se pretenden alcanzar son: actualizar el conocimiento y los datos sobre la brecha salarial y la discriminación retributiva por razón de sexo, que se abordará en el apartado dos; revisar las fuentes normativas sobre la prohibición de la discriminación retributiva, que se analizará en el apartado tres; examinar el registro retributivo como mecanismo antidiscriminatorio en materia salarial, -objeto central de este TFG-, que será tratado en el apartado cuatro; describir la escasa aparición de medidas antidiscriminatorias en materia salarial y, en particular, sobre el registro retributivo en la negociación colectiva, que se expondrá en el apartado cinco con la ayuda de la tabla contenida en el Anexo I; y finalizar exponiendo las conclusiones más relevantes.

2. BRECHA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO

2.1 ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS

Existen cuatro modos principales de fijación de salarios y cada uno desempeña un papel en la promoción de la igualdad salarial: fijación centralizada de salarios realizada por el Gobierno o instituciones gubernamentales; negociación colectiva; arbitraje de tribunales laborales u otros organismos; y acuerdo entre el trabajador y el empleador. A menudo los sistemas híbridos se emplean en la economía formal, en los que los salarios mínimos se establecen por ley o por arbitraje, y los salarios por encima del SMI se fijan mediante convenio colectivo. Independientemente del sistema de fijación de salarios empleado, la igualdad de remuneración debería ser un componente integral del mismo.¹

Legalmente, según el art. 26.1 ET, se considera **salario** a la totalidad de las prestaciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. No tienen expresamente la consideración de salario, por imperativo legal del art. 26.2 ET, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. El art. 26.3 ET remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual de trabajo para determinar la estructura del salario, que deberá comprender en todo caso el salario base, al que podrán acompañar complementos salariales, los cuales son una decisión libre de la autonomía colectiva, o, en su defecto, de la autonomía individual.² El **salario base** es una retribución fijada por unidad de tiempo o de obra que alcanza gran importancia, en la mayoría de los casos, en la cuantía salarial total percibida por el trabajador y sirve también de referencia para el cálculo de los complementos salariales. Este suele ser mensual y distinto para cada grupo o nivel retributivo en las tablas salariales de los convenios colectivos. En caso de ausencia de fijación del salario base por la autonomía individual o colectiva, el salario base será el SMI.³

¹ OELZ, M, OLNEY, S & TOMEI, M., *Igualdad salarial: Guía introductoria*, ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013, p. 56.

² GARCÍA-PERROTE, I., *Manual de derecho del trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 446.

³ GARCÍA-PERROTE, I. *Manual de derecho del trabajo*, cit. p. 456-457.

El art. 27 ET distingue entre: los salarios profesionales, que son los salarios diferenciados por categorías profesionales y que figuran en las tablas o escalas de salario establecidas en los convenios colectivos, y el SMI, que es el nivel mínimo de remuneración fijado por el Estado, cualquiera que sea la actividad a que un trabajador se dedique y cualquiera que sea la cualificación laboral que tenga el trabajador. La fijación centralizada de salarios a menudo se realiza mediante la fijación de un salario mínimo, que establece un mínimo para la estructura salarial con el fin de proteger a las personas con menores salarios. Dado que las mujeres están representadas de manera desproporcionada en el grupo de personas con salarios bajos, se benefician más de esta política.⁴ La cuantía del SMI es derecho necesario relativo para el convenio colectivo y el contrato individual, en consecuencia, el convenio colectivo o el contrato individual podrán fijar un salario superior, pero nunca inferior al SMI⁵.

Con respecto a los **complementos salariales**, art. 28.3 ET cita que se calcularán conforme a los criterios que al efecto se pacten y estarán fijados en función de tres tipos de circunstancias o criterios: los de carácter personal, debidos a cualidades o atributos de la persona trabajadora, por ejemplo, de los complementos de antigüedad del trabajador a la empresa, o vinculados a la posesión de titulaciones, habilitaciones (carnet de conducir) o conocimientos del trabajador (idiomas); los relacionados con el trabajo realizado, con origen en las características del puesto de trabajo, y/o en las circunstancias y condiciones que se realice la actividad; y los vinculados a la situación y resultados de la empresa. Estos últimos, con frecuencia dependen de hecho, de la voluntad y decisión unilateral de la empresa.⁶

2.2. DIFERENCIA, DISCRIMINACIÓN Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Como ha declarado innumerables veces el Tribunal Constitucional, no toda desigualdad constituye una discriminación, sino solo aquella que no está razonablemente justificada⁷. No basta con que la norma establezca una desigualdad, sino que esta debe ser irrazonable, es decir, sin justificación objetiva.⁸ La interpretación conjunta del art. 14 CE con los art. 1, 9.2 y 10.1 CE permite diferenciar entre el principio de igualdad en sentido estricto y el de no discriminación, como

⁴ OELZ, M, OLNEY, S & TOMEI, M. *Igualdad salarial: Guía introductoria*, cit. p. 56.

⁵ FERNÁNDEZ, L., *Derecho del trabajo y seguridad social*, ed. UNED, Madrid, 2013, p 326.

⁶ MARTÍNEZ, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, ed. Bomarzo, Albacete, 2019, p. 53-62.

⁷ Sentencia Tribunal Supremo 3600/2020, de 14 de octubre, Conflicto colectivo. Patrimonio Nacional. Diferencia de trato retributiva contemplada en el convenio de la entidad: está justificada. Cuantía del complemento de puesto de trabajo.

⁸ ALONSO, E., "El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española", *Revista Administración Pública*, Madrid, 1983, p. 23.

derechos que se fundamentan en presupuestos distintos a pesar de tener una raíz común. La cláusula general de igualdad supone el derecho a obtener un trato igual y exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas. En cambio, el principio de no discriminación también enlaza con los valores inherentes a la dignidad de la persona humana, pero parte de la constatación de la existencia en la sociedad de grupos y colectivos de personas sistemáticamente marginados.⁹

2.2.1) Diferencia salarial, brecha salarial o desigualdad salarial

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos que puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales en todos los sectores productivos.¹⁰ El manejo de la magnitud “ganancia por hora”, según la literatura especializada, refleja mucho mejor la diferencia salarial por unidad de tiempo, habida cuenta que el número de horas trabajadas al año por las mujeres es menor al de los hombres en el conjunto de sectores productivos, pero puede enmascarar también diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas.¹¹

Existen distintos indicadores para medir la cuantía de la brecha salarial¹², los cuales se engloban en función de los factores considerados y los controles que se aplican a los mismos, en una de las dos siguientes categorías:

A) Brechas salariales sin ajustar: Miden la diferencia porcentual entre las retribuciones brutas de mujeres y hombres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas, del puesto de trabajo, diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan

⁹ RODRÍGUEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, ed. Bomarzo, Albacete, 2020, p. 148-166.

¹⁰ Comisión Europea-Dirección General de Justicia., “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, ed. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2014, p. 2.

¹¹ Comisión Europea-Dirección General de Justicia., *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, cit. p. 3.

¹² Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE., *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*, ed. PWC, Madrid, 2019, p. 18-19.

en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. Dentro de estas, identificamos fundamentalmente dos indicadores: la **diferencia salarial total**, que es la diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres y que no tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres; y la **diferencia salarial por hora**, que es la diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres. Estos indicadores no tienen en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres.¹³

Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y sus retribuciones. Se proporcionan medias resumen de la ganancia bruta anual de los trabajadores por cuenta ajena en base a la Encuesta Anual de Estructura Salarial:

- El **salario medio** se refiere al salario bruto medio anual¹⁴ de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Hay pocos trabajadores con salarios muy altos, pero influyen notablemente en el salario medio.
- El **salario mediano** es el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior.
- El **salario modal** es el salario más frecuente. Se agrupa a los individuos en grupos de salarios, obteniendo cuál de ellos tiene el mayor número de trabajadores.
- El **salario por hora** se estima como el salario anual dividido entre las horas pactadas en el año de referencia.

¹³ El cálculo de estos indicadores se basa en un análisis comparado de medias de los datos salariales de hombres y mujeres publicados por el INE y otros organismos oficiales (OCDE o Eurostat).

¹⁴ INE., “Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora”, RDCP, 2020.

B) Brechas salariales ajustadas: miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, sector, etc.). Estas brechas salariales suponen un indicador más fiable para medir si hombres y mujeres perciben el mismo sueldo por el mismo trabajo. El cálculo de este indicador requiere del desarrollo de modelos econométricos. La brecha salarial ajustada en España ascendería a un 12.2% con los últimos datos disponibles.¹⁵

2.2.2) Discriminación salarial o discriminación retributiva

La discriminación salarial o discriminación retributiva, alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Por lo tanto, solo existe discriminación salarial por razón de sexo cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente.¹⁶ Nos encontramos ante una discriminación salarial cuando una diferencia en la cuantía salarial como consecuencia de la libertad de empresa, no está justificada objetiva y razonablemente, o no responda a un criterio de proporcionalidad, y se apoye en cambio de manera arbitraria en alguna de las circunstancias recogidas en los art. 14 CE, 17.1 ET y, especialmente, 28.1 ET, como es el sexo. La concepción de la discriminación en función de su resultado desigualitario supone, por una parte, que carecerá de relevancia para determinar la existencia de discriminación la intencionalidad o no de discriminar por parte del sujeto responsable del resultado y, por otra, la inclusión dentro de la prohibición del art. 14 CE de cualquier tipo de discriminación (nociones de discriminación directa e indirecta, arts. 6 y 7 *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, así como nuevas modalidades de discriminación, como la discriminación múltiple o la discriminación por asociación).

En el ámbito de la discriminación salarial podemos hablar de varios tipos de discriminaciones:

A) La discriminación retributiva por razón de sexo. Se vincula a la condición de la trabajadora como madre y comprende todas aquellas diferencias retributivas perjudiciales cuya razón de ser se encuentra estricta y exclusivamente

¹⁵ Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE. *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*. cit. p. 8.

¹⁶ CABO, G & Garzón, M.J., *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*, ed. Instituto de la Mujer, Madrid, 2007, p. 27.

relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia natural de la trabajadora. Un ejemplo jurisprudencial de este tipo de discriminación es la STC 108/2019, de 30 de septiembre, que otorga el amparo al declarar la vulneración del derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón del sexo en la decisión del INE de impedir el acceso de la recurrente a la plaza obtenida en proceso selectivo, quedando en primer lugar en el mismo, por encontrarse en estado de maternidad. El tribunal dicta que esta decisión supone una discriminación directa por razón de sexo¹⁷.

B) La discriminación retributiva por razón de género. En el trasfondo de esta discriminación, subyacen determinadas concepciones asociadas a los estereotipos y roles de género de la sociedad. Nos encontramos así con diferencias retributivas, directas o indirectas, que evidencian la perpetuación de un pensamiento machista o patriarcal, provocando en unos casos una marcada diferencia entre “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” (p. ej., los cuidados). Un ejemplo jurisprudencial de este tipo de discriminación es la STS 4284/2019, de 3 de diciembre, que declara la nulidad de un acuerdo de retribución variable por considerar que vulnera el principio de igualdad entre hombres y mujeres al no contemplar el abono de retribuciones variables durante el disfrute de permisos retribuidos de lactancia¹⁸.

C) La discriminación retributiva por razón de sexo y género directa¹⁹. El concepto de discriminación directa contenido en el derecho español se inspira en el derecho de la UE, y aparece formulado en el art. 6.1 de la LOIEMH, señalando que se considera como tal la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Al ser una discriminación intencional, no se admiten excepciones a la discriminación directa, salvo la buena fe ocupacional, de la que el legislador español ha optado por una aplicación muy restrictiva de esta excepción. La referencia expresa a “en atención a su sexo” determina que el elemento central de la discriminación sexista directa es el carácter deliberado del trato discriminatorio, lo cual posibilita diferenciar dos modalidades de este tipo de discriminación:

C.1) La discriminación abierta. Casos en los que el sujeto que discrimina es consciente de que su actuación se basa abiertamente en el sexo de la víctima. El elemento de discriminación es perceptible en un conocimiento superficial de la situación. Algunos ejemplos jurisprudenciales sobre este tipo de discriminación son: la STC 286/1994, de 28 de noviembre, de Galletas Fontaneda, donde se determinó la existencia de discriminación retributiva

¹⁷ HEREDIA RUIZ, I. (2021)., “Salario. Síntesis de criterios jurisprudenciales”. [Web blog post].

¹⁸ HEREDIA RUIZ, I. (2021). Salario. Síntesis de criterios jurisprudenciales, [Web blog post].

¹⁹ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 213-214.

directa en la asignación a las mujeres que desarrollaban su actividad en la categoría de producción, la retribución inferior propia de la categoría de envasado, no sucediendo lo mismo con sus compañeros hombres que mantenían su salario de origen cuando eran destinados a las labores de envasado²⁰; y más recientemente, la sentencia del JS nº 1 de Badajoz, de 10 de junio de 2019, declara la nulidad radical de la conducta de la empresa que no abona el plus de peligrosidad a las mujeres limpiadoras pese a que realicen las mismas funciones que sus compañeros varones.²¹

C.2) La discriminación oculta o encubierta. Casos en los que el sexo, aun no siendo la causa alegada para establecer la diferencia de trato, es el motivo que realmente guió el comportamiento discriminatorio, y que formalmente apareció, sin embargo, bajo una causa distinta.

D) La discriminación retributiva por razón de sexo y género indirecta²². El concepto de discriminación indirecta viene también del derecho de la UE –aunque fue originalmente formulado en el derecho estadounidense– y fue la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, la que se ocuparía de la transposición de los conceptos comunitarios de discriminación directa e indirecta por razón de sexo al ET. Es el art. 6.2 de la LOIEMH el que se ocupa de definir esta discriminación en términos generales como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo aquellos supuestos que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En su conceptualización se distinguen los siguientes elementos básicos: la medida neutra de carácter colectivo, el efecto negativo y la ausencia de justificación. Se consideran discriminaciones retributivas indirectas las diferencias salariales que se derivan de la creación de grupos profesionales masculinizados y feminizados amparados en una supuesta descripción de funciones diferentes, excluyendo su posible valor equivalente.

Jurisprudencialmente, la introducción del concepto de discriminación indirecta por razón de sexo se produce en la STC 145/1991, de 1 de julio, caso Gregorio Marañón, referida a la reclamación salarial de trabajadoras que, integradas en una categoría predominantemente femenina (limpiadoras), percibían una retribución inferior a pesar

²⁰ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 218-219.

²¹ HEREDIA RUIZ, I. (2021). Salario. Síntesis de criterios jurisprudenciales, [Web blog post].

²² RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*. cit. p. 220-221.

de realizar trabajos de igual valor a los trabajadores de una categoría predominantemente masculina (peones). Esta fue la primera sentencia en España que aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor.²³ Posteriormente, la Sentencia 12934/2018, de 11 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en un supuesto en el que se da diferencia retributiva entre mozos (hombres) y limpiadoras personal laboral Ayuntamiento de Adra, se afirma que existe un trato discriminatorio para las mujeres con categoría de limpiadora, un puesto ocupado únicamente por el género femenino, lo que supone una conducta catalogable de discriminación indirecta por razón de sexo²⁴.

La transparencia salarial se está convirtiendo en los últimos tiempos en una de las principales estrategias para la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo. Esta transparencia aumenta la sensibilización sobre la discriminación y facilita el cumplimiento de la igualdad retributiva aumentando los mecanismos para su corrección. El término “transparencia” aparece en numerosas sentencias del TJUE sobre discriminación retributiva, aunque la transparencia a la que se hace referencia no es la transparencia en el conocimiento de datos. En efecto, la transparencia que hasta ahora ha propugnado el TJUE se ha referido fundamentalmente a la necesidad de que el empresario utilice criterios objetivos en la determinación de la retribución y no tanto a que deban ser transparentes (entendiendo por tal públicas o conocidas) las retribuciones efectivamente abonadas.

El TC ya en su sentencia 142/1993, de 22 de abril, manifestó que la retribución era un dato económico dentro de la relación laboral, que no traspasa la vida personal y, por tanto, puede ser comunicado a los representantes. En la misma línea se ha posicionado la AEPD en su guía “La protección de datos en las relaciones laborales”, publicada en mayo de 2021. Esta guía, determina que dicho registro no vulnera la protección de datos al entender que es un registro donde deben figurar datos disociados y no datos personales, ni información que permita identificar a una persona, a la vez que reconoce que en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los “valores medios” de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla²⁵.

²³ BALLESTER, M., *La Discriminación retributiva por razón de sexo: brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, ed. Bomarzo, Albacete, 2018, p. 21.

²⁴ HEREDIA RUIZ, I. (2021). Salario. Síntesis de criterios jurisprudenciales”, [Web blog post].

²⁵ AEPD., “Guía protección de datos y relaciones laborales”, Agencia Española de Protección de Datos, Madrid, 2021, p. 37.

2.3 POTENCIALES FACTORES RESPONSABLES DE LA EXISTENCIA DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

La literatura económica identifica una gran variedad de variables multifactoriales con repercusión en el origen de la ruptura del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Son multifactoriales porque, pese al carácter universal de la discriminación por sexo, en cada una de ellas convergen a su vez otros factores contaminantes y sobre todas se proyectan sesgos inconscientes de género, estereotipos, creencias y prejuicios difíciles de erradicar.

Estos factores se agrupan en cuatro grandes categorías en función de su naturaleza²⁶:

Figura 1. Principales factores en la diferencia salarial entre mujeres y hombres



Fuente: *Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones*. Comisión de Igualdad y Diversidad (2019).

A. Edad y antigüedad. La antigüedad, más aún el tiempo efectivo de servicios, puede constituir y constituye un factor de diferencia, no siempre discriminatoria, entre mujeres y hombres, en la medida en que las primeras sufren más interrupciones y discontinuidad en sus carreras como consecuencia de la maternidad y el cuidado de los hijos (o de las personas mayores y/o dependientes). Además, las mujeres soportan índices de temporalidad y rotación mayores que los hombres, entre otras razones, porque se concentran en sectores y actividades con empleo más inestable y precario, estacional o intermitente. Resulta en estas condiciones mucho más difícil acumular tramos de antigüedad y, por consiguiente, el salario será menos que el de un varón en un puesto y circunstancias idénticas, pero con mayor antigüedad. En la STJCE de 17

²⁶ Comisión de Igualdad y Diversidad. *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*, cit. cap. 5.1.

de octubre de 1989 (asunto Danfoss, C-109/88), el TJCE señala como criterios potencialmente justificativos de desigualdades: la formación profesional, la flexibilidad y la adaptabilidad en el trabajo, la antigüedad y la calidad productiva en el trabajo²⁷.

B. Nivel de educación. Pese a que, en la actualidad en todos los niveles educativos, el porcentaje de mujeres que finalizan sus estudios es mayor al de los hombres, es asimismo mayor su tasa de rendimiento académico y más altas sus cualificaciones, sigue habiendo grados y especialidades diferenciados por sexos. La brecha salarial es más reducida cuanto mayor sea el nivel de conocimiento.

C. Orientación educativa. Las mujeres españolas son mayoría en carreras relacionadas con la educación, la salud y bienestar, mientras que los hombres predominan en ingenierías y tecnologías de la información y la comunicación.

D. Sector de ocupación. Segregación horizontal en el mercado de trabajo. Existe cierta segregación sectorial en el mercado laboral, con ciertos sectores en los que existe una significativa sobrerrepresentación de hombres y mujeres. Las mujeres se concentran en sectores como sanidad o educación, con un alto porcentaje de empleados públicos, y en el servicio doméstico. Dichos sectores tienen peor inserción laboral, más paro, peores contratos y salarios más bajos. Por el contrario, existen otros sectores de actividad con una reducida presencia de mujeres, como las industrias extractivas, la construcción, las tecnologías digitales, la energía y el transporte. Dado que la sobrerrepresentación masculina se produce en general en sectores con salarios medios relativamente más altos, el diferencial salarial entre hombres y mujeres es más elevado. Esto es indudablemente predicable a conceptos salariales como la peligrosidad, la penosidad, la toxicidad, la insalubridad, la nocturnidad o la turnicidad, que premian circunstancias en las que es menos frecuente que trabaje una mujer. El reconocimiento y atribución de estos conceptos, depende casi siempre del ejercicio de un poder de decisión empresarial de carácter discrecional, en un doble sentido, en el momento de la atribución de las funciones o la adscripción al puesto o tarea al que se asocia el correspondiente concepto retributivo; y el del reconocimiento del derecho a su devengo y el establecimiento de los criterios de medición y cuantificación.

E. Ocupación. Segregación vertical en las organizaciones laborales. De manera general, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y cualificados es inferior al de los hombres. De acuerdo con la comunicación de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, emitida el 8 de julio de 2020, en los consejos de administración de las grandes empresas aumentó la diversidad de género en 2019 pero no así en la alta dirección: en las empresas del Ibex-35, a finales de

²⁷ MARTÍNEZ, C. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, cit. p. 53-62.

2019, el porcentaje de altas directivas era de un 15,7%.²⁸

F. Tipo de contrato. El porcentaje de mujeres con jornadas a tiempo parcial es muy superior al de los hombres, debido a la alta presencia de mujeres en sectores y actividades donde predominan esta tipología de jornadas y por la mayor proporción de mujeres que solicitan reducciones de jornada. Además, los contratos temporales impiden en muchos casos la acumulación de antigüedad en las empresas.

G. Trabajo no remunerado. Las mujeres españolas dedican casi el doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas que incluyen principalmente las tareas domésticas y el cuidado de niños y de personas mayores y dependientes. Esta desigual distribución de las tareas domésticas tiene un impacto sobre la menor tasa de las mujeres en el mercado laboral y resulta un factor generador de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

H. Maternidad. Los efectos laborales de la maternidad, reducciones de jornada e interrupciones de carreras, afectan en la mayoría de los casos únicamente a las mujeres. La maternidad es una de las principales fuentes de generación de brechas laborales de género, incluida la brecha salarial.

I. Otros factores

- 1) Desigualdades salariales intra e inter actividad. Las diferencias salariales por razones de género en el mismo puesto de trabajo (intra actividad) están prohibidas por ley y existen diversos mecanismos para evitar su aparición; y las desigualdades salariales inter actividad se refieren a la existencia de diferencias en los salarios establecidos para actividades o profesiones que, aun siendo diferentes, se consideran de equivalente valor y requerimientos.
- 2) Minusvaloración del trabajo femenino. La mayor parte de las estructuras profesionales se decanta por un sistema global de valoración, excesivamente genérico e impreciso a la hora de definir y proporcionar contenido a los distintos grupos o niveles profesionales que se traduce en una mayor dificultad de detección y control de eventuales desigualdades.
- 3) Preferencias de hombres y mujeres. Distintos estudios analizan los efectos de los distintos rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas de hombres y mujeres sobre sus salarios y carreras profesionales. Según los mismos, mientras que las mujeres presentan ventajas en áreas como las relaciones interpersonales, los hombres parecen contar con una mayor propensión a asumir riesgos y a negociar y competir. Esta circunstancia origina que los

²⁸ FERNÁNDEZ NIETO, L.A., "El registro obligatorio de salarios y las auditorías salariales como medidas disuasorias de la discriminación retributiva", La Ley Digital nº 15079, Madrid, 2021, p. 1-2.

hombres roten más entre puestos de trabajo en busca de mejores salarios, que elijan ocupaciones con mejores remuneraciones o que consigan mejores salarios en las negociaciones con sus empresas, lo que puede generar diferencias salariales entre ambos colectivos.

En la esfera de la atribución discrecional de complementos salariales, es muy esclarecedora la situación que se describe y enjuicia en la STS, de 14 de mayo de 2014, donde se trataba una empresa hotelera que abonaba a sus empleados de los departamentos de cocina, bares y pisos, todos ellos comprendidos en el mismo nivel salarial del convenio colectivo de aplicación, un complemento denominado “plus voluntario absorbible”, lo que creaba una diferencia salarial de 168,19€ al mes para los empleados de cocina y bares respectivamente (mayoría hombres); y de 118,42€ para los del departamento de pisos (mujeres en su totalidad). La sala no duda en calificar la práctica empresarial de discriminatoria por razón de género, en consonancia con lo apreciado por la Inspección de Trabajo²⁹.

El Informe Mundial sobre salarios 2018/2019 concluye que “la mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres no se explica por las diferencias en los atributos y las características de las mujeres y de los hombres” sino que evidencia “la menor remuneración a las mujeres por trabajo de igual valor”.³⁰

2.4 LA MEDICIÓN DE LA BRECHA EN LAS RETRIBUCIONES. DATOS ESTADÍSTICOS

Existe un indicador global de las diferencias existentes entre mujeres y hombres, el *Global Gender Gap Report*, que se encarga de realizar el Foro Económico Mundial. En la Unión Europea, los datos sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres están elaborados con la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios y dicha brecha se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada.

Hay distintas maneras de medir las brechas salariales de género no ajustadas, siendo la más frecuente **la media** -el promedio de todos los valores cubiertos- **y mediana** -el valor ubicado en el centro de la distribución-. La meta 8.5 de los objetivos de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* de la UE, propone como indicador principal comparar el “ingreso medio por hora de empleadas y empleados”. Ahora bien, las

²⁹ MARTÍNEZ, C. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, cit. p. 53-62.

³⁰ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 166.

diferencias en los parámetros que se utilizan para su medición provocan que las estimaciones resultantes de la brecha salarial de género varíen sustancialmente incluso para el mismo país. Las variaciones dependen de la concreción del término salario, de la selección de la subpoblación de asalariados/as o de la elección de cómo medir y resumir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Utilizando los salarios medios por hora, el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 establece, que la brecha salarial de género ponderada a nivel mundial se sitúa en 15.6%.

En la UE, la peor retribución del trabajo de las mujeres es igualmente una realidad incontestable pese al importante avance del Derecho social antidiscriminatorio. Según los últimos datos de Eurostat-2019³¹, las mujeres ganan en la UE, por término medio, un 15.7% menos que los hombres. Según Eurostat, la brecha salarial se puede medir de dos formas: *Gender Pay Gap*, que refleja la diferencia entre la retribución por hora de hombres y mujeres contratados a tiempo completo y arroja un resultado del 16.3% en la UE y del 14.9% en España; y *Gender Overall Earnings Gap*, que compara las ganancias anuales de hombres y mujeres en activo con independencia de su tipo de contrato y arroja un resultado del 39.6% en la UE y del 35.7% en España.³²

En nuestro país, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística el 25 de junio de 2020, correspondientes a la Encuesta Anual de Estructura Salarial Año-2018, el salario medio anual femenino representó el 78.6% del masculino y el 78.5% en el salario mediano. Además, el número de mujeres que ganan menos de mil euros es el doble que el de los hombres y a ello podemos unir que las mujeres representan el 70% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI, mientras que solo representa el 28% de las personas que ganan más de ocho veces este SMI. Atendiendo al tipo de contrato, la ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores, como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 22.5% más baja. En los contratos de duración indefinida, la ganancia por hora de los hombres fue un 11.6% superior a la media y en las mujeres fue un 5.1% inferior a la media.

El cálculo de la brecha salarial es sensible a las distintas características y comportamientos que presentan las mujeres y hombres en el mercado laboral. Estas particularidades provocan que cualquier estimación de la brecha salarial entre

³¹ Los datos más recientes (Eurostat 2019) con referencia a datos recogidos en 2018.

³² BALLESTER, M. *La Discriminación retributiva por razón de sexo: brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, cit. p. 16.

hombres y mujeres, basada en un único valor de cálculo (la media o la mediana), refleje distorsiones que hacen que la información resultante sea de utilidad limitada a la hora de diseñar o formular políticas al respecto. Tratando de superar tales inconvenientes, la Organización Internacional del Trabajo, en su Informe Mundial de Salarios 2018/19, propone un enfoque estadístico denominado “**brecha salarial por factores**”, cuyo objetivo es procurar que los datos sobre los salarios de mujeres y hombres sean lo más comparables posibles. Esta metodología agrupa a trabajadores y trabajadoras asalariados en subgrupos homogéneos, y calcula la brecha salarial de género en cada uno de los subgrupos. Seguidamente, se calcula una media ponderada de todas las brechas salariales de género estimadas de los subgrupos, con ponderaciones que reflejan el tamaño de cada subgrupo en el total de la población de trabajadores asalariados. En el caso de España la brecha salarial de género ponderada por factores según salarios por hora es de 14% (media) y 13.2% (mediana); en el sector privado es de 18.1% y en el público 9.1% (media salarios por hora); y en el caso del trabajo a tiempo completo asciende a 9.5% y a 13% en el caso de trabajo a tiempo parcial (media de salarios por hora).

3. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA. FUENTES INTERNACIONALES, EUROPEAS Y NACIONALES

El Derecho Laboral está formado por un conjunto de normas de distinta procedencia y naturaleza jurídica. La principal especialidad del sistema de fuentes del Derecho de Trabajo estriba en la aparición de determinados poderes sociales, representantes de trabajadores y empresarios, a los que la Ley otorga facultad normativa de eficacia general; y en la existencia de una fuente propia: los Convenios Colectivos, que no tienen fuente equivalente en otras ramas del ordenamiento jurídico. La jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo es: Constitución Española, normativa Comunitaria, normativa Internacional, Leyes, Reglamentos, Convenios Colectivos, Costumbre laboral, Principios generales del derecho y otros. Las disposiciones legales sobre la igualdad salarial se incluyen con frecuencia en: La Constitución; Leyes y reglamentos generales sobre trabajo y empleo; legislación específica sobre igualdad de remuneración; legislación sobre igualdad de género, de no discriminación o sobre derechos humanos.³³

Con respecto a la discriminación retributiva, se ha consolidado tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. Así, es necesario atender al conjunto de normas y criterios

³³ OELZ, M, OLNEY, S & TOMEI, M. *Igualdad salarial: Guía introductoria*, cit. p. 88.

jurídicos que se han elaborado en el contexto internacional y que nuestra Constitución considera, bien como criterios de interpretación de las normas configuradoras del ordenamiento interno español que se refieran a los derechos fundamentales y a las libertades reconocidas en la misma; bien parte de ese ordenamiento interno. Los preceptos constitucionales que abren estas dos vías de vinculación de los textos internacionales con nuestro ordenamiento son los art. 10.2 y 96.1. Conforme a la redacción constitucional, el Tratado internacional se integra en el ordenamiento interno mediante la publicación, siempre que haya sido válidamente celebrado. Un tratado para llegar a ser fuente directa necesita el requisito de su publicación. El tratado válido, una vez publicado, podrá crear obligaciones y derechos para los particulares. A este efecto se le denomina "aplicación directa" del tratado sin necesidad de una norma que lo desarrolle y tiene, en todo caso, valor superior al de la ley, aunque inferior a la Constitución, por lo que podrá ser objeto del recurso de inconstitucionalidad en el caso de violar un precepto de la norma fundamental.³⁴

3.1 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL

El Derecho Internacional del Trabajo sienta las bases del tratamiento de la igualdad retributiva que servirán de impulso y soporte en la construcción del derecho social de la Unión Europea y del derecho interno. Desde el siglo XIX y hasta mediados del XX, en las sociedades industriales imperaron las dobles escalas salariales para un mismo trabajo, de manera que a las trabajadoras mujeres se les tarifaba un salario menor –usualmente la mitad– que para los trabajadores varones. Las justificaciones alegadas giraban en torno a dos órdenes de causas: primero, el trabajador varón es quien mantenía a la familia, mientras la trabajadora mujer trabajaba para obtener un complemento salarial; y, segundo, el trabajo de la mujer era de menor valor dado su menor rendimiento frente al trabajo del hombre. Frente a esta iniquidad, una parte significativa de la primera ola del Feminismo reivindicó muy pronto el derecho a la igualdad retributiva.³⁵

3.1.1) Ámbito de las Naciones Unidas

En el ámbito de las Naciones Unidas, dicho principio de igualdad retributiva está presente con un reconocimiento expreso en el art. 23.2 de la *Declaración Universal de*

³⁴ SERRANO, J.M., "Sinopsis artículo 96 Constitución Española." Cortes Generales, Madrid, 2003.

³⁵ LOUSADA, J.F., "La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo", Revista Documentación laboral, Galicia, 2018, pp. 33-51, en p. 34.

Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, y que establece textualmente: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. Más tarde, el art. 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales* (1966), también establece expresamente el mandato de igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.³⁶

Más específica y monográficamente, en ese mismo organismo, el 18 de diciembre de 1979, se adopta la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Este relevante texto delimita en su artículo primero como conducta discriminatoria “toda distinción, exclusión o restricción que tenga su razón de ser en el sexo de las personas”, lo que da pie a calificar este principio como un principio transversal, en la medida en que alcanza a todos los demás derechos básicos de las personas, cuyo ejercicio habrá de garantizarse en igualdad para todas ellas.³⁷ En el art. 11 contempla “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”. Dicho artículo presenta dos aspectos de interés: uno es la amplitud del concepto de remuneración, que incluye prestaciones, en línea con la regulación precedente del Convenio 100 de la OIT, que se verá a continuación; y el otro es la exigencia de que la igualdad de trato se proyecte también sobre la evaluación de la calidad de trabajo. El citado texto legal también se preocupa en buscar un compromiso de los Estados Partes para llevar a cabo políticas encaminadas a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Igualmente, bajo el paraguas de la CEDAW, se han realizado conferencias mundiales quinquenales entre las que destaca la *IV Conferencia Mundial de Beijing de 1995*, que consolidó el reconocimiento del principio de transversalidad de la dimensión de género. En ella los gobiernos participantes garantizan que en todas sus políticas y programas quede reflejada la perspectiva de género y hay compromisos dirigidos a solventar la desigualdad retributiva.³⁸

³⁶ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*. cit. p. 95.

³⁷ MARTÍNEZ, C. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. cit. p. 92-94.

³⁸ LOUSADA, J.F., *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo*, cit. p. 36-37.

3.1.2) **Ámbito de la Organización Internacional del Trabajo**

La doctrina reconoce a la OIT como la organización especializada que mejores resultados ha obtenido en la defensa de los derechos sociales en el ámbito internacional, constituyendo los Convenios y Recomendaciones adoptados en su seno, normativa referida específicamente al mundo laboral; que están dotados de un perfeccionado sistema de control y cuya efectividad ha sido reiteradamente contrastada.³⁹

Dentro de la OIT, el derecho a la igualdad retributiva cuenta con un primer reconocimiento mundial en la *parte XIII del Tratado de Versalles de 1919*, por el que se crea la OIT, y donde en sus principios generales, en el art. 427, dicta “a trabajo de igual valor debe pagarse salario igual, sin distinción por razón de sexo del trabajador”. Tal principio se incorporó en 1946 al *Preámbulo de la Constitución de la OIT, de 25 de junio de 1919*.⁴⁰ La Constitución de la OIT asigna a ésta, como función primordial, la promoción y reconocimiento de los derechos, cuyo ejercicio es condición indispensable de la justicia social y la dignidad humana, entre los que se encuentran el de igual salario por trabajo de igual valor entre mano de obra masculina y femenina. Para cumplir los cometidos asignados, la OIT ha utilizado diversidad de medidas e instrumentos, de entre los cuales destacan los Convenios y Recomendaciones adoptados en su seno en materia laboral. Tres son las principales disposiciones de la OIT que se refieren al ámbito específico del empleo y las retribuciones:

Convenio nº 100 de la OIT, de 29 de junio de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que servirá de orientación a otras normas similares ya que incluye dos rasgos básicos: por un lado, el carácter integral del término remuneración y por otro lado la necesidad de promover el manejo de criterios neutros de valoración del trabajo. Se acompaña el Convenio con la *Recomendación 90, de 29 de junio de 1951, sobre igualdad de remuneración*, donde se indican ciertos procedimientos para su aplicación en aras a garantizar este derecho en ocupaciones en que las mujeres predominen, erradicar las causas de la inferioridad de la remuneración de las mujeres y garantizar la igualdad de trato a trabajadores a tiempo parcial.⁴¹

³⁹ PÉREZ, T., *El Principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984, p. 23.

⁴⁰ LOUSADA, J.F., *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo*, cit. p. 35.

⁴¹ LOUSADA, J.F., *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo*, cit. p. 35.

Convenio nº 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, es el primer instrumento que a nivel internacional prohíbe la discriminación con carácter general en el mundo del trabajo. La *Recomendación nº 111, de 25 de junio de 1958*, que acompaña al Convenio hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de conceptos, entre los cuales se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos⁴².

Convenio nº 117 de la OIT, de 22 de junio de 1962, sobre política social, que hace una referencia más concreta a la igualdad retributiva de los sexos en su art. 14.1. i) que habla de suprimir toda discriminación fundada en el sexo y en su art. 14.2, donde se obliga a adoptar las medidas pertinentes para eliminar dichas discriminaciones. Este Convenio viene a considerar la igualdad retributiva como uno de los objetivos básicos de la política social.⁴³

La tasa de ratificación de los Convenios 100 y 111 por parte de los Estados Miembros⁴⁴ (con 173 y 175 ratificaciones, respectivamente) muestra el elevado grado de consenso sobre la importancia de los principios y derechos que consagran. La relevancia de estos instrumentos se confirmó y consolidó en el año 1998 al ser considerados convenios fundamentales por la *Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo* adoptada por la OIT⁴⁵, que establece que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes.⁴⁶

Para concluir este apartado de ámbito internacional, no podemos dejar de mencionar dos normas de especial relevancia: por un lado, la *Resolución Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada el 25 de septiembre de 2015*, que establece como uno de sus pilares la igualdad de género y impregnando de igualdad la totalidad de sus

⁴² OELZ, M, OLNEY, S & TOMEI, M. *Igualdad salarial: Guía introductoria*, cit. p. 3.

⁴³ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 101.

⁴⁴ QUINTANILLA, B., *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*, ed. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 1996, p. 61.

⁴⁵ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 100-101.

⁴⁶ OELZ, M, OLNEY, S & TOMEI, M. *Igualdad salarial: Guía introductoria*, cit. p. 2.

previsiones en clara aplicación de la idea de transversalidad, erigiendo a la propia igualdad de género en uno más de los 17 objetivos de desarrollo sostenible. Por otro lado, el *Convenio nº 190, de 21 de junio de 2019, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo*, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo art. 1 establece que la discriminación retributiva por razón de género es una forma de violencia en el mundo del trabajo, una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, de acuerdo con lo previsto en el *Convenio de Estambul, de 11 de mayo de 2011*.⁴⁷

3.2 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL MARCO JURÍDICO EUROPEO

La posición preeminente del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en materia de retribuciones, está ya presente en el *Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957*, constitutivo de la Comunidad Económica Europea, donde apareció, aunque limitada al trabajo igual, una rotunda prohibición de la discriminación retributiva entre hombres y mujeres en su art. 119.⁴⁸ Dicho precepto impone a los Estados la obligación de prohibir la discriminación salarial por razón de sexo y tiene un carácter esencialmente mercantilista, ya que no contemplaba la igualdad retributiva por trabajo de igual valor sino la igualdad retributiva por trabajo igual.⁴⁹

El art. 119 TCEE fue desarrollado por la *Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación de la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos*, que supuso el despegue de la política antidiscriminatoria europea en el campo laboral. Los puntos más relevantes de la misma son:

- Extendió expresamente el concepto de igualdad retributiva al trabajo de igual valor.
- Estableció algunos interesantes instrumentos para su efectividad, al establecer la obligación de los Estados miembros de informar a los trabajadores/as sobre el contenido de la Directiva.
- Puso las bases para la correcta valoración de los puestos de trabajo.

⁴⁷ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*. cit. p. 109.

⁴⁸ posterior art. 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado el 26 de mayo de 1957 (Hace referencia a la versión consolidada tras las modificaciones introducidas por los Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Niza de 2001) y actual art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

⁴⁹ BALLESTER, M. *La Discriminación retributiva por razón de sexo: brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*, cit. p. 45-46.

- Un año más tarde, el pronunciamiento del Tribunal Justicia Unión Europea en el clásico asunto Defrenne II,⁵⁰ estableció que el principio de igualdad retributiva formaba parte de los fundamentos de la UE y que no solo tenía una funcionalidad económica sino también social.⁵¹

Más adelante, el contenido de la Directiva 75/117 se incorporó a la *Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Dicha Directiva dedica un capítulo entero a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que tiene como principal característica su extenso ámbito subjetivo y objetivo. La misma incide en la igualdad de retribución en la que se incluyen todas las prestaciones o indemnizaciones con cargo a la empresa, así como en los regímenes profesionales de la Seguridad Social. Es una norma de gran trascendencia ya que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. Desde otra perspectiva, la *Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961*,⁵² en concreto el art. 4.3 “derecho a una remuneración equitativa”, establece igualdad de remuneración para trabajos de igual valor.⁵³

Continuando con esta línea de tendencia del fortalecimiento de la igualdad por razón de género en Europa, se adoptó la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, de 9 de diciembre de 1989*, en cuyo art. 16 estableció la necesidad de garantizar “la igualdad de trato entre mujeres y hombres”. El contenido de este art. 16 se trasladará posteriormente, sin prácticamente variaciones, al texto de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada en Niza*. Adicionalmente, la *Recomendación nº 1146, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo*⁵⁴ estableció el principio de igualdad de trato en la remuneración para trabajos iguales o equivalentes, así como en las pensiones, seguridad social y protección de la salud. Con posterioridad, el *Tratado de Ámsterdam*,

⁵⁰ STJUE de 8 de abril de 1976, C43/75.

⁵¹ BALLESTER, M. *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 66.

⁵² Proveniente del Consejo de Europa y no de la Unión Europea, y revisada en el año 1996, si bien España no ha ratificado a día de hoy dicho texto revisado.

⁵³ MARTÍNEZ, C. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, cit. p. 95-96.

⁵⁴ Adoptada por la Comisión Permanente el 11 de marzo de 1991.

de 2 de octubre de 1997, consagra por primera vez la promoción en general de la igualdad entre el hombre y la mujer en el Derecho comunitario originario como objetivo general de la política de la UE.

Otras normas destacables en este apartado son:

- La *Resolución, de 18 de noviembre de 2008 del Parlamento Europeo*, que propone a la Comisión una serie de recomendaciones sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que traza las primeras líneas maestras sobre la transparencia retributiva en la UE.
- La *Comunicación, de 5 de marzo de 2010, de la Comisión Europea “Carta de la Mujer”*, que reafirma el compromiso de la Comisión para reducir la diferencia de retribución de hombres y mujeres.
- La *Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de estereotipos de género en la UE*, que propone concretas medidas de fomento de la transparencia salarial como la revisión de las estructuras salariales en las profesiones y ocupaciones en las que predominan las mujeres.
- La *Recomendación 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*, que promueve una aplicación más eficaz de la legislación en materia de igualdad de retribución a través de un conjunto de medidas concretas con vistas a combatir la opacidad salarial. Se trata de una necesidad cuya importancia venía siendo puesta de manifiesto desde la STJCE, de 17 de mayo de 1990, en el asunto Barber (C-262/88), en cuyo apartado 4 afirmaba que “en materia de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, una verdadera transparencia, que permita un control eficaz del Juez nacional, solo se garantiza si el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos de la retribución concedida respectivamente a los trabajadores masculinos y femeninos y no globalmente al conjunto de las gratificaciones concedidas a unos y a otros”. Dicha recomendación establece que los Estados miembros deben garantizar al menos uno de los siguientes mecanismos para la transparencia retributiva:
 - Formulación del derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género a requerimiento del trabajador
 - Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio del trabajador y de sus representantes, en las empresas de más de 50 trabajadores.

- Obligación de que las empresas con más de 250 trabajadores elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los/as representantes.
- Garantía de que la cuestión de igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.
- *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020-2025, que se plasmó a principios de marzo de 2020, donde queda reflejado el compromiso asumido por la UE referido a que el principio de igualdad retributiva se erigiera en un principio fundamental de una nueva Estrategia europea de género*
- *Propuesta, de 4 de marzo de 2021, para una Directiva del Parlamento y del Consejo Europeo para fortalecer la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres a través de la transparencia en el pago y los mecanismos de ejecución⁵⁵. La propuesta legislativa se centra en dos factores fundamentales de la igualdad de retribución: por un lado, plantea medidas para garantizar la transparencia retributiva destinadas a las plantillas y a las empresas, y por otro, un mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación en este ámbito.*

El acervo del Derecho social de la UE sobre igualdad de retribución ha favorecido la adopción de la mayoría de las legislaciones nacionales sobre esta materia. Sin embargo, este entramado normativo no ha permitido eliminar la diferencia de retribución entre ambos sexos, tal y como ponen de manifiesto los informes anuales sobre “Igualdad entre hombres y mujeres” aprobados por la Comisión Europea. El Parlamento Europeo ha concretado los aspectos que ineludiblemente tienen que estar presentes en cualquier marco normativo para combatir la discriminación retributiva. En primer lugar, se precisan definiciones claras armonizadas para facilitar la comparación a escala de la UE de términos como brecha retributiva entre mujeres y hombres, remuneración, discriminación retributiva directa e indirecta y trabajo de igual valor. En segundo lugar, deben delimitarse los criterios objetivos con los que evaluar y comparar el valor del trabajo, tales como requisitos educativos, profesionales y de formación, las cualificaciones, el esfuerzo y la responsabilidad, y la naturaleza de las tareas en cuestión. En tercer lugar, se requiere analizar las posibles distorsiones en el cálculo de

⁵⁵ https://ec.europa.eu/info/files/proposal-binding-pay-transparency-measures_en

la brecha retributiva. Y, en cuarto lugar, se considera imprescindible la formulación de soluciones adecuadas, incluida la introducción de auditorías salariales obligatorias para las sociedades cotizadas de los Estados miembros de la UE; y el recrudescimiento del sistema de sanciones ante los incumplimientos.

3.3 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

3.3.1 Normas Preconstitucionales⁵⁶

A continuación se citan las principales normas preconstitucionales que abordan la igualdad retributiva en el ámbito laboral:

- *Real Orden, de 8 de junio de 1925*, fue la primera norma del ordenamiento español que se refiere de manera específica al salario de las mujeres trabajadoras. Esta orden precisaba en qué consistía el jornal al que tenían derecho las trabajadoras durante el tiempo dedicado a la lactancia de sus hijos.
- *Orden, de 11 de diciembre 1933, sobre igualdad de labores y de retribución para hombres y mujeres*, se refiere a la igualdad en el derecho a percibir la misma retribución. Pero a esta norma se introdujo seguidamente una excepción de vital importancia a tal principio que consistía en admitir que se establecieran “condiciones distintas en las Bases de Trabajo que correspondan”.
- *Decreto, de 9 de marzo de 1938, Fuero del Trabajo*, a partir del cual se dictaron normas referentes al salario de las trabajadoras, que establecen su cuantía.
- *Orden, de 3 de noviembre de 1938*, venía a establecer un “salario mínimo provisional” específicamente femenino.
- *Orden, de 28 de diciembre de 1940*, determinaba en los establecimientos mercantiles, que en caso de que se diera igualdad de funciones, el personal femenino percibiría el mismo sueldo que los empleados varones, pero se fijaba de manera paralela un límite a tal regla general consistente en que el aumento salarial femenino derivado de tal norma no podría suponer en ningún caso un incremento superior al 40% del sueldo que viniera percibiendo la trabajadora en la fecha de entrada en vigor de esta norma.
- *Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer, de 22 de julio de 1961*, recoge en su art. 4.2 “Las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual”.

⁵⁶ QUINTANILLA, B. *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*, cit. p. 156-159.

3.3.2 La igualdad retributiva a partir de la CE

La igualdad se proclama en la Constitución Española de 1978 como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1 CE), como un principio rector de actuación de los poderes públicos (art. 9.2 CE), y como un derecho fundamental que goza de una protección y tutela reforzadas (art. 14 CE). Esta formulación del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo regulado en el art. 14 CE se proyecta en el ámbito de las relaciones laborales a través del art. 35.1 CE con un reconocimiento expreso a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁵⁷. Todo derecho fundamental, como la igualdad, constituye derecho subjetivo reforzado, lo que significa, de un lado, que el propio legislador no puede modificarlo y, de otro, que ha de gozar de una tutela especial de parte del Estado.⁵⁸ Se ha subrayado que el derecho de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales dispone de un “doble juego institucional”, por una parte, el derecho de los sujetos laborales a obtener separadamente un trato igual de los poderes públicos, “derecho público subjetivo de igualdad” y, por otra, el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por su empresario en el seno de la relación de trabajo, “derecho privado subjetivo a la igualdad”.

Con respecto al procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, el art. 177 de la Ley de Jurisdicción Social, regula la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas atendiendo al art. 53.2 de la Constitución Española. El objeto de este proceso es el conocimiento por parte de los órganos judiciales de la jurisdicción social de toda lesión actual de los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición del tratamiento discriminatorio y el acoso.

Actualmente los preceptos que han centralizado la cuestión de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres son: el art. 28 ET, especialmente tras la reforma operada por el RDL 6/2019, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*; y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Dada su importancia para el objeto de este TFG, dedicaremos el siguiente apartado de este trabajo a estudiar su contenido.

⁵⁷ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 147.

⁵⁸ PÉREZ, T. *El Principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*, cit. p. 18.

4. EL REGISTRO RETRIBUTIVO COMO MECANISMO ANTIDISCRIMINATORIO EN MATERIA SALARIAL

Los Planes de igualdad, desde su implantación en nuestro país en 2007 por la LOIEMH, son un instrumento negociado que desempeña un papel trascendental en la inserción de medidas proactivas en distintas áreas que pueden contribuir a la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo. Según el art. 46 LOIEMH, son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Plan de igualdad contendrá, pues, los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras su reforma en 2019, el art. 46.2 LOIEMH contempla entre las materias que tienen que ser objeto obligatorio del diagnóstico previo negociado en el seno de la comisión negociadora del Plan de igualdad, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, así como las retribuciones. De este modo, la tercera de las opciones de transparencia enunciadas por la Recomendación de la Comisión Europea de 2014 se incorpora también por el ordenamiento español como un contenido obligatorio de los planes de igualdad. El mismo artículo 46.2 anunciaba que el desarrollo reglamentario establecería la regulación pormenorizada y, en efecto, así se ha producido en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

La realización de un correcto y riguroso diagnóstico del Plan de igualdad en materia salarial es fundamental para valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Para contribuir a la efectividad de los planes de igualdad, el RDL 6/2019 introduce tres nuevos apartados en el art. 46 para crear un registro de planes de igualdad, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, imponiendo a las empresas la obligación de inscribir sus planes en el citado registro que permitirá el acceso público al contenido del Plan de igualdad.

Según el desarrollo reglamentario citado en el párrafo anterior, el RD 902/2020 en su artículo 3.3 establece cuatro mecanismos de antidiscriminatorios en materia salarial: “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 fuere de aplicación, y el derecho de información de las personas trabajadoras.” De estos cuatro mecanismos vamos a centrar nuestro estudio en el registro salarial, que podría definirse como un sistema de control de las remuneraciones que evalúa no solo el salario sino también cualesquiera complementos y percepciones salariales y extrasalariales y, que tiene por objeto eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que provocan la brecha salarial de género y la discriminación⁵⁹.

4.1 RÉGIMEN JURÍDICO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

La obligación de realizar un registro retributivo existe desde el 8 de marzo de 2019 (fecha de entrada en vigor de la modificación realizada sobre el art. 28.2 ET por el RDL 6/2019, de 1 de marzo). No obstante, su regulación resultará exigible desde el 14 de marzo de 2021 (fecha de entrada en vigor del RD 902/2020, de 13 de octubre).

4.1.1. El nuevo art. 28 ET tras el RD 6/2019, de 1 de marzo⁶⁰

El artículo 28 en su primera redacción en el ET de 1980 no contemplaba la igual retribución por trabajo de igual valor sino por trabajo igual, lo que implicaba una clara contravención de lo establecido en el convenio 100 de la OIT, que por entonces ya llevaba casi treinta años vigente. Con la entrada de España en la Unión Europea, el precepto no se corrigió y finalmente, la emblemática STC 145/1991, de 1 de julio de 1991, comentada en el punto anterior de este trabajo, sirvió de fundamento para la primera modificación del art. 28 ET en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que estableció la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Posteriormente, la ley 33/2002, de 2 de agosto, estableció la obligación de igualdad retributiva por trabajo de igual valor referida a todo tipo de percepciones y no solo a las salariales, aunque este carácter material extenso venía requerido por el convenio 100 de la OIT y por la Directiva 75/117.

La reforma que el RDL 6/2019 operó en el art. 28 ET supuso lo siguiente:

a) El actual art. 28 ET incorpora al fin la definición de trabajo de igual valor (para dar certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado). Lo hace de modo que reproduce el concepto contenido en la Recomendación de 2014, aunque incorporando una referencia de notable

⁵⁹ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 179-184.

⁶⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *Igualdad de remuneración por razón de sexo. Medidas por la equiparación y contra la brecha salarial*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 131-137.

importancia: los factores relevantes para la valoración deben estar “estrictamente relacionados con su desempeño y con las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo”. Se trata de definir lo que es “trabajo de igual valor”⁶¹ por referencia a la equivalencia de estos cuatro parámetros: 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.

b) El sistema de transparencia retributiva que rige en el ordenamiento español se regula en el apartado segundo del actual art. 28 ET, que introduce la obligación empresarial para todas las empresas de llevar un registro que incorpore los valores medios de los salarios, los componentes de los mismos, las percepciones extrasalariales de su plantilla, todos ellos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Por ello, el problema persistirá en la medida en que no se logre una valoración de puestos de trabajo conforme a criterios neutros.⁶² Para determinar esta segunda obligación se ha utilizado como elemento de delimitación la empresa, y no, el centro de trabajo, pero sin determinar cómo hacer el cómputo de las personas trabajadoras.⁶³ Además estableció la obligatoriedad de la auditoría salarial para las empresas de más de 50 trabajadores con obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, configurando al efecto un sistema de aplicación progresiva. Destaca de nuevo en esta materia, sin embargo, cierta inadecuación en su configuración: la auditoría salarial es una obligación de los planes de igualdad vinculada a las condiciones de trabajo. De este modo, la importancia que tiene una auditoría salarial como la que se menciona se mezcla con una obligación genérica de diagnosticar todo tipo de condiciones de trabajo.⁶⁴ De lo que no cabe duda es de que cualquier empresa, deberá expresar los valores medios de las retribuciones de los trabajos de igual valor cuando así hayan sido declarados por una resolución judicial. En efecto, si una sentencia firme ha declarado la existencia

⁶¹ Este sería el caso de la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Almería de 19 de noviembre de 2018, que declaró la discriminación retributiva de las envasadoras (todas mujeres) de una comercializadora hortofrutícola por considerar su trabajo de igual valor que el de los mozos (todos hombres), pues realizaban las mismas funciones en ciertas líneas de trabajo, los reemplazaban en caso de enfermedad y realizaban tareas de limpieza conjuntamente, declarando ilegal la cláusula del convenio colectivo de aplicación y condenando a la empresa a abonarles el mismo salario por hora que a los hombres.

⁶² MARTÍNEZ, C. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, cit. p. 105.

⁶³ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación”. *Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, Nº. 3, Madrid, 2019, p.6.

⁶⁴ BALLESTER, M., “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* 2019, Madrid, pp. 199-215, en p. 212-213.

de discriminación salarial tras el reconocimiento de que dos trabajos en la empresa son de igual valor, puede sostenerse, de acuerdo con el tenor literal del art. 28.2 ET, que tiene la obligación de registrar los valores medios de las retribuciones de los puestos cuyo valor ha sido reconocido equivalente⁶⁵.

c) El tercer apartado del art 28 ET establece algo parecido a una presunción de concurrencia de discriminación retributiva a partir de la existencia de ciertos porcentajes. El sistema funciona de la siguiente manera: cuando en las empresas con al menos cincuenta trabajadores el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando como referencia el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que la eventual diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona trabajadora. Es interesante porque, permite seguir presumiendo la existencia de una discriminación por razón de sexo a pesar de que la empresa informe sobre sus retribuciones, y puede funcionar como una presunción, por lo que puede terminar siendo una mera formalidad sin repercusión alguna. Las empresas con un tamaño menor, si los resultados del registro arrojan alguna diferencia retributiva del 25% o mayor, solo deberán justificarla ante una eventual demanda por discriminación retributiva. El principal problema de esta previsión es su generalidad dado que se aplica tan solo al conjunto de la masa salarial o a la media de las percepciones satisfechas. En consecuencia, las eventuales justificaciones que se pueden dar para justificar diferencias retributivas generales no podrán ser sino también generales⁶⁶.

4.1.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar la discriminación en este ámbito (Registro Salarial, Auditoria Retributiva, Planes de Igualdad). A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener

⁶⁵ GARCÍA, S., *El registro salarial o retributivo*, ed. Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2021, p. 95-101.

⁶⁶ BALLESTER, M., 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, cit. p. 201-211.

información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.⁶⁷

El fortalecimiento del principio de igualdad se produce como consecuencia de la incorporación por primera vez en el ordenamiento jurídico español -en virtud de las previsiones del RDL 6/2019- de la transparencia en materia salarial en concordancia con las orientaciones previstas en los puntos 2 a 7 de la Recomendación 2014/114/UE, de la que se deduce que la importancia de la transparencia salarial como instrumento en favor de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, debe llevar al establecimiento efectivo y al desarrollo del registro retributivo en las empresas, que estarán obligadas a justificar aquellas diferencias de retribuciones entre mujeres y hombres de más del 25% en empresas de 50 o más trabajadores.

En cuanto al registro retributivo, el art. 3 del RD 902/2020 lo considera como una obligación empresarial de transparencia retributiva. Con este registro se pretende garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada, en todas las empresas, independientemente del volumen de su plantilla (art. 5 RD 902/2020), incluido el personal directivo y los altos cargos, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documental de los datos promediados y desglosados (art. 5.1 RD 902/2020). La norma nacional ha sido elogiada por mejorar las previsiones contenidas en la Recomendación europea al extender esta obligación a todas las empresas independientemente del tamaño de sus plantillas.

A los efectos de elaboración y/o modificación del registro retributivo, se establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser consultados en el momento de la elaboración del registro y el derecho a ser informados en los supuestos en que se realicen modificaciones al mismo. Aunque la norma no lo prevé, en la obligación de consulta podría entenderse implícitamente que, en caso de detectarse desigualdades durante la elaboración del registro, las acciones para corregirlas serán sometidas a un proceso de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El panorama en las empresas sin representación legal es totalmente distinto, pues la elaboración del registro es totalmente unilateral⁶⁸.

⁶⁷ MARTÍNEZ-BOTELLO, P., "EL Registro Retributivo. Una herramienta para paliar la brecha salarial entre mujeres y hombres", *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 3/2021, Pamplona, 2021, p. 2-3.

⁶⁸ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género*, cit. p. 276-281.

4.2 JUSTIFICACIÓN Y OBLIGACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

La obligación de llevanza del registro salarial para todas las empresas tiene su justificación en tres referentes legales distintos, aunque estrechamente relacionados⁶⁹:

a) Desde un plano laboral, tiene su principal pilar en el deber empresarial de pagar a sus empleados la misma retribución por la prestación de un trabajo igual o de igual valor, sin que la empresa pueda incurrir en ninguna discriminación retributiva por razón de sexo, todo ello de acuerdo con el art. 28.1 ET. Precisamente, su conexión con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, justifica que el criterio doctrinal adquiera una especial relevancia a la hora de interpretar y aplicar esta regulación en caso de duda, en la medida en que debe prevalecer la interpretación que “dote de mayor viabilidad y vigor al derecho fundamental”.

b) Desde un plano antidiscriminatorio, este deber empresarial está en conexión con la obligación del art. 45.1 de la LOIEMH, que establece que todas las empresas deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre las que ahora se encuentra la llevanza de un registro salarial. Tiene especial relevancia que el art. 4 de esta misma ley convierte la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en un principio informador del ordenamiento jurídico que debe observarse a la hora de interpretar y aplicar las normas jurídicas. También El RDL 6/2019 aprovecha para incluir una nueva redacción sobre los grupos profesionales y recuerda que su definición debe ajustarse a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.⁷⁰

c) En tercer lugar, el registro salarial constituye una herramienta propia de la estrategia de la transparencia retributiva, en tendencia con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, que resulta de gran utilidad para estimar si la empresa está incumpliendo o no con su obligación de no discriminar retributivamente a las personas de uno u otro sexo y, en consecuencia, para facilitarles que puedan apreciar la existencia de discriminación retributiva directa y, en tal caso, formular una demanda.

La parte del contrato de trabajo que es titular de esta obligación es la empresa, de forma que su ámbito subjetivo de aplicación es general, pues se aplica a cualquier empresa, con independencia de su tamaño. Incluso las Administraciones públicas, en tanto que empleadoras de personal laboral, resultan obligadas a contar con un registro

⁶⁹ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 85-87.

⁷⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación*, cit. p. 7.

retributivo, sin perjuicio de las peculiaridades que se deriven de su legislación específica. La nueva obligación empresarial se configura como una obligación de resultado: la empresa está obligada a tener o disponer de un registro⁷¹.

4.3 CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO. FORMALIZACIÓN

Respecto al registro salarial, el art. 5 del RD 902/2020, regula no solo su obligatoriedad en todas las empresas, con independencia de su tamaño, del número de trabajadores contratados y del puesto que ocupen, sino también su contenido:

1) Los valores medios de los salarios, debiéndose entender por tales el salario base profesional o interprofesional según corresponda; los complementos salariales regulados en el 26.3 ET; y los complementos extrasalariales enumeradas en el art. 26.2 ET, de la totalidad de la plantilla, desagregados por sexo y de conformidad con lo dispuesto en el art. 28.2 del ET, es decir, distribuidos por grupos profesionales (según convenio colectivo), categorías profesionales (en función del grupo de cotización) o puestos de trabajo iguales o de igual valor, dependiendo de la clasificación profesional aplicable en la empresa.

2) La media aritmética y la mediana de las cantidades realmente percibidas y desglosadas por sexo, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Esta variable está justificada por la discriminación por razón de sexo y legitimada por la normativa internacional y europea, pero también, en el plano interno, por el art. 35.1 CE y el art. 5 LOIEMH. Cuando la empresa cuenta con una única persona trabajadora, mujer u hombre, en alguno de sus grupos, categorías o puestos (personal de alta dirección), puede sostenerse que los valores retributivos correspondientes podrían excluirse del contenido del registro. Por otro lado, cuando estos solo están integrados por mujeres u hombres (por ejemplo, en empresas con una plantilla muy pequeña), podrían obtenerse los valores medios de todas las personas trabajadoras del mismo sexo.⁷²

3) La naturaleza de las retribuciones, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales. El precepto en ningún momento hace referencia a valores retributivos individualizados, sino agrupados y mediados en dos grupos, trabajadores y trabajadoras, según el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, en la medida en que descienda a grupos, categorías, niveles, puestos o cualquier otro parámetro que sistematice la clasificación profesional en la empresa.

⁷¹ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 92-93.

⁷² GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 98-99.

Con respecto a las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el art. 6 del RD 902/2020 establece que el registro deberá reflejar:

a) Las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor, según los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a distintos apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de las retribuciones (salario base y complementos). En este caso no se exige que las retribuciones estén desagregadas según cada uno de sus elementos, como tampoco su clasificación según la variable profesional correspondiente.

b) La justificación referida en el art. 28.3 del ET, es decir, los argumentos por los que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las de otro en, al menos un 25%⁷³, sin establecer en este caso limitaciones basadas en el número de trabajadores de la plantilla. Por lo tanto, la existencia de alguna diferencia del 25% o más en algún elemento de las retribuciones o en alguno de los grupos de clasificación, pasará posiblemente desapercibida una vez que su valor haya quedado diluido en la cuantía de las retribuciones totales, lo que no contribuye en absoluto a proporcionar la información suficiente y, sobre todo, significativa que debe caracterizar la transparencia retributiva. Si la empresa incumple con su obligación justificativa, si lo hace de forma manifiestamente insuficiente o si incurre voluntariamente en fraude, en la medida en que no ha cumplido con la obligación especial que permite destruir los indicios de discriminación retributiva por razón de sexo, la inversión de la carga de la prueba permanecería intacta si se formulara una demanda por discriminación salarial.

La norma hace referencia a “plantilla”, por lo que hemos de entender cumplida la obligación realizando un único registro para toda la empresa, incluido el personal directivo. La aplicación del RD 902/2020 a todas las relaciones laborales reguladas en el ET, obliga a examinar caso por caso la aplicación del registro retributivo a las personas trabajadoras sometidas a las relaciones laborales de carácter especial (art. 2 ET), según la relación de supletoriedad en materia retributiva que cada régimen jurídico especial establezca con el ET, teniendo en cuenta supuestos tan singulares como el del personal empleado al servicio del hogar familiar⁷⁴.

La normativa no especifica quién debe encargarse de realizar el registro salarial,

⁷³ FERNÁNDEZ NIETO, L.A., El registro obligatorio de salarios y las auditorías salariales como medidas disuasorias de la discriminación retributiva, cit. p. 9-10.

⁷⁴ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 101-105.

siendo recomendable que tenga conocimientos sobre recursos humanos y formación especializada en igualdad. Con respecto al papel de la representación legal de la plantilla sobre su contenido, art. 5.6 del RD 902/2020 establece la obligación empresarial de consultar con al menos 10 días de antelación su elaboración con dicha representación legal, así como cuando el registro se modifique como consecuencia de la variación sustancial de cualquiera de sus elementos.

El RD 902/2020 no ha fijado el formato en que debe organizarse el contenido del registro, admitiendo la libertad de forma en la documentación de los datos del registro salarial, siempre que se organicen y presenten de tal modo que la información sea suficiente y significativa, así como fiel y actualizada. La anunciada publicación de un modelo o formato en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, que puede ser utilizado pero que, en ningún caso, es vinculante para las empresas, no se materializó hasta la entrada en vigor del RD 902/2020 cuando fue presentada la herramienta española para la igualdad retributiva («IR!»)⁷⁵. Dicha herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Como concreta su guía de utilización, la herramienta es un libro Microsoft Excel® que se organiza en diferentes hojas: inicio, campos, conceptos retributivos, datos, agrupaciones, contratos y registro retributivo: tablas para todas las empresas (importes efectivos promedios y medianas; e importes equiparados promedios y medianas) y tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva (importes efectivos promedios y medianas; e importes equiparados promedios y medianas).

Dentro de la «IR!» se establece que el periodo temporal de realización del registro 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. En este caso el registro deberá actualizarse de forma que siga cumpliendo su finalidad de garantizar la transparencia. A la hora de determinar qué alteraciones tienen carácter sustancial, se puede atender a aspectos cuantitativos, cuando afecte a toda la plantilla o tenga carácter colectivo; y a aspectos cualitativos, cuando afecte a la política retributiva de la empresa. La herramienta incluye una utilidad que permitirá ver la información de dos formas diferentes a través de diferentes tablas: una con retribuciones efectivas (información obligatoria), donde los datos

⁷⁵ https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

retributivos deben estar agrupados o distribuidos en función de cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa, y otra con retribuciones equiparadas (información de carácter voluntario) que permite comparar diferentes puestos en una situación contractual equiparable, con jornada completa y durante todo el año sin variables que hayan podido existir como la temporalidad o las reducciones de jornada. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.

Por otro lado, también la Agencia Española de Protección de datos ha elaborado y publicado este mes de mayo de 2021 una guía⁷⁶ denominada “La protección de datos en las relaciones laborales” que dedica su apartado 4.9 al registro salarial, cuyas aportaciones más relevantes son las siguientes:

- El registro es una obligación legal, por lo que el empleador no requiere el consentimiento de las personas trabajadoras.
- El registro de salarios no justifica el tratamiento de datos personales y la norma que lo regula no es una base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el registro de cada persona trabajadora sino los valores medios.
- Es un registro donde deben figurar datos disociados y no personales, ni información que permita identificar a una persona. Sin embargo estos datos disociados podrían convertirse en datos personales respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras. Cuando ello sucediera:
 - El registro deberá contar con las medidas de seguridad basadas en el análisis de riesgos conforme al *Reglamento General de protección de datos del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016*.
 - El empleador deberá informar a las personas trabajadoras del tratamiento de datos personales y de su finalidad.
 - Los representantes de las personas trabajadoras estarán obligados a respetar la confidencialidad acerca de esa información.
- No se contempla un derecho a la información, ni al ejercicio de derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión, pues no se produce un tratamiento de datos personales.
- Por último esta guía, traslada el tenor literal del art. 5.3 RD 902/2020 con respecto a la solicitud de acceso al registro por parte de la persona trabajadora

⁷⁶ <https://www.aepd.es/es/guias-y-herramientas/guias>

4.4 PERIODICIDAD, DERECHO DE ACCESO E INFRACCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Con respecto a la **periodicidad** en que debe cumplirse la obligación de llevar un registro retributivo, el art. 28.2 ET guarda un completo silencio, en cambio, la redacción del art. 5.4 RD 902/2020, establece que el periodo temporal de referencia para confeccionar el registro retributivo es el año natural, sin perjuicio de su necesaria actualización con motivo de la variación sustancial de cualquiera de sus elementos. El marco temporal adoptado por el RD 902/2020, ciertamente amplio, parece que se considera suficiente para cumplir con la finalidad del registro, que no es otra sino proporcionar información retributiva transparente, fiel y actualizada, de acuerdo con los art. 3.1 y 5.1 del citado Real Decreto. No parece difícil considerar que, como consecuencia de la consulta empresarial sobre la documentación del registro, la representación legal pueda solicitar la reducción del periodo temporal, pero asumiendo que la empresa habrá cumplido con su deber, aunque no la atienda.

Sin embargo, la periodicidad anual prevista en el art. 64.3 ET para la satisfacción del derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de igualdad presenta inconvenientes para ser trasladada automáticamente a la regulación del art. 28.2 y 3 ET, cuyo objeto es definir los términos para la satisfacción de la obligación empresarial de llevar el registro. En efecto, el derecho de información de la representación legal no es coincidente con el deber de registro, sino que depende de este, ni tampoco lo es con el derecho de acceso de las personas trabajadoras pues se trata de dos derechos, información y acceso, con dos titulares distintos, representantes legales y personas trabajadoras directamente, y dos contenidos también diferentes, cuantía efectiva de las retribuciones y diferencias porcentuales.

Una lectura diferente del art. 5 RD 902/2020 es posible, especialmente si esta atenta al objetivo esencial del registro retributivo, esto es, garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y, sobre todo, actualizada. Bajo este prisma, puede considerarse que el art. 5.4 RD 902/2020 no establece que el registro retributivo deba elaborarse solo una vez al año con los datos retributivos del año natural anterior, sino que dicha referencia temporal se refiere realmente al periodo que debe tenerse en cuenta para la obtención y documentación de sus datos. De este modo, 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 representación legal de las personas trabajadoras (art. 64.3 ET).

Pero, cuando no exista representación legal y alguna persona trabajadora solicite su acceso (art. 5.3 RD 902/2020), el periodo temporal de referencia será el del año natural previo al momento de satisfacer su derecho de acceso (art. 28.2 ET). En cualquiera de los dos casos, si alguna persona trabajadora demanda por discriminación salarial, puede reclamar no solo las cuantías salariales dejadas de percibir en los 12 meses anteriores (art. 59 ET), sino todas aquellas impagadas durante todo el tiempo en que se haya producido discriminación salarial, en concepto de daños morales (STSJ de Andalucía 246/2019, de 14 de febrero, FJ 7ª).

Por último, aunque tampoco se especifica nada sobre el tiempo de conservación de los datos del registro ni en el ET ni en el RD 902/2020, parece aconsejable que la empresa observe el plazo de 4 años previsto en el art. 21 RDL 5/2000, de acuerdo con un criterio de prudencia⁷⁷.

Por otro lado, con respecto al **acceso** al registro retributivo, este será diferente dependiendo de quién lo solicite, y los autorizados para acceder al mismo son:

En primer lugar, el art. 28.2 ET reconoce a las **personas trabajadoras**⁷⁸ el “derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro de su empresa”. Por consiguiente, en el art. 28.2 ET y en art. 5.3 RD 902/2020, la existencia de representantes legales es una condición que, cuando no puede cumplirse, permite el derecho de las personas trabajadoras a acceder directamente al registro. El art. 5.3 RD 902/2020 introduce una nueva condición relacionada con el contenido de la información a que tendrán acceso las personas trabajadoras. Cuando se solicite por parte de la persona trabajadora ante inexistencia de representación legal, 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.⁷⁹ Este mismo precepto no incluye el contenido cualitativo del registro (art. 28.3 ET), y como consecuencia de esta omisión, no resultarán infrecuentes los casos de empresas con cincuenta personas trabajadoras o más que carezcan de representantes legales y no faciliten el contenido cualitativo del registro a quienes soliciten su acceso directo al mismo, en cumplimiento estricto de los términos empleados por el art. 5.2 RD 902/2020.

⁷⁷ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 105-107.

⁷⁸ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 107-109.

⁷⁹ AEPD., “Guía protección de datos y relaciones laborales”, Agencia Española de Protección de Datos, Madrid, 2021, p. 37

En segundo lugar, la **representación legal**⁸⁰ de las personas trabajadoras tiene el derecho de recibir de la empresa información, al menos anual, sobre el registro salarial previsto en el art. 28.2 ET, sin perjuicio de que el convenio colectivo de aplicación pueda mejorarla o que la auditoría retributiva, como contenido del plan de igualdad de la empresa, prevea una regularidad menor. Cuando se solicite por parte de la representación legal de las personas trabajadoras o Inspección de Trabajo, tendrán derecho a conocer el contenido íntegro del mismo. Se facilitarán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro. Por otro lado, nada se expresa sobre el deber de sigilo de las personas trabajadoras tras acceder al contenido del registro salarial, aunque su divulgación podría inscribirse sin dificultad en la transgresión de la buena fe contractual (art. 20.2, 54.2 d) y 58 ET).

Otra cuestión que plantea esta regulación es el desfase entre el ámbito de extensión del registro, la empresa en su conjunto, y el ámbito de representación de las personas trabajadoras, que puede coincidir con el nivel empresarial en compañías de estructura simple, pero que también puede divergir en el caso de empresas de estructura compleja con varios centros de trabajo. En estos supuestos, la empresa debe facilitar la información del registro a cada una de las representaciones legales de cada centro, pues la regulación no ha distinguido entre ellas, a pesar de que puedan aplicárseles convenios colectivos distintos. De nuevo la negociación colectiva puede resolver esta cuestión particular.

Finalmente, el derecho a la información de la representación unitaria sobre el registro salarial no ampara en ningún caso la solicitud a la empresa de los valores salariales individualizados de las personas trabajadoras (STSJ de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, FJ 5ª). Esta conclusión es secundada por la Agencia Española de Protección de Datos, quién en el punto 4.9 de la guía “La protección de datos en las relaciones laborales” (comentada en el punto anterior), establece que “el registro de salarios no justifica el tratamiento de datos personales y la norma que lo regula no es una base jurídica para ello, pues en dicho registro no ha de constar el salario de cada persona trabajadora, sino los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla”.

En tercer lugar, las **personas delegadas sindicales** también tienen derecho a ser informadas del registro salarial, que, en este caso, teniendo en cuenta el valor de la

⁸⁰ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 109-111.

plantilla, cumplirá con el contenido de los art. 5 y 6 RD 902/2020. La razón es que, de acuerdo con el art. 10 de la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*, y siempre y cuando cumplan los requisitos previstos en él, tienen derecho a recibir la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa. Si la empresa no se lo facilita, puede reclamar la vulneración de su derecho a la libertad sindical y solicitar que se condene a la empresa a entregárselo (art. 13 LO Libertad Sindical).

Finalmente, la empresa también facilitará los datos del registro salarial a la **comisión negociadora** del plan de igualdad con motivo de la elaboración de su diagnóstico, de acuerdo con el art. 46.2 LOIEMH. También, en este caso, como consecuencia del volumen de empleo en la empresa, su contenido deberá cumplir con los elementos previstos en los art. 5 y 6 RD 902/2020.⁸¹

El desarrollo reglamentario ha olvidado delimitar el plazo para que la representación legal o, en su defecto, la empresa facilite a la persona trabajadora solicitante la información prevista en el art. 5.3 RD 902/2020. La negociación colectiva está llamada a cubrir esta omisión y determinar este plazo temporal, que debería ser relativamente breve. En caso de la representación legal, podría tomarse como referencia el plazo de 15 días previsto en el art. 64.6 ET⁸².

Para concluir este apartado, el **incumplimiento de la obligación de llevar el registro retributivo** puede entenderse incluido en la infracción enunciada en el art. 7.13 de la LISOS que clasifica como infracción grave el incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de igualdad establecidas en el ET. Como infracción grave, la sanción correspondiente puede ser una multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio, de 1.251 a 3.125 euros; y, en su grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros (art. 40.1 b) RDL 5/2000). En caso de que la empresa llevara el registro salarial, pero de una forma errónea o incurriendo en alguna omisión menor en sus datos desglosados, puede considerarse que incumple con sus obligaciones formales o documentales y, en esa medida, incurre en una infracción leve de las previstas en el art. 6 LISOS, sancionada, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y, en su grado máximo, de 311 a 625 euros (art. 40.1 a) LISOS). En caso de incumplimiento del deber empresarial de facilitar el registro salarial a la representación legal del personal laboral de la empresa y a las personas

⁸¹ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 111-112.

⁸² GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 109.

delegadas sindicales constituye una infracción grave (art. 7.7 LISOS); una calificación que también puede aplicarse al mismo incumplimiento en relación con la comisión negociadora del plan de igualdad (art. 7.13 LISOS), con una sanción de multa con la graduación en su cuantía señalada anteriormente. La misma previsión resultaría de aplicación si la empresa no cumple con el trámite de consulta previa a la representación legal del personal laboral sobre la elaboración del registro salarial⁸³. Finalmente, si de los datos del registro se constata la comisión de una discriminación salarial, estamos ante una infracción muy grave regulada en el art. 8.17 LISOS cuya sanción viene establecida en el 40.1.c) de la misma ley y que conlleva una multa en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

La Inspección de Trabajo está en la actualidad muy pendiente de este tipo de discriminaciones para de velar por la efectiva igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres, y una muestra de ello es la multa de 15.625 euros por infracción muy grave impuesta por la Generalitat de Cataluña, después de que la Inspección de Trabajo constatará una discriminación a las trabajadoras con sueldos inferiores a los de los hombres entre un 31% y un 39%, según informó el lunes 15 de marzo de 2021 el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. La decisión es fruto de un análisis del registro retributivo de la compañía, que concluye que la firma, que da servicio a varios colegios en la capital catalana, discrimina salarialmente por razón de sexo a sus empleadas, al abonar cantidades inferiores a las mujeres trabajadoras que llevan a cabo el mismo trabajo que los hombres en los equipos de cocina⁸⁴.

5. EL REGISTRO SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El análisis de la atención que presta el ordenamiento laboral actual a los supuestos de discriminación retributiva no puede circunscribirse a las normas emanadas de los poderes públicos, sino que ha de atender a las disposiciones que al respecto se contienen en los convenios colectivos concluidos por los interlocutores sociales.

Para la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, la LOIEMH considera la igualdad de género en las empresas como materia obligatoria de la negociación colectiva (art. 45-48 LOIEMH) y, a partir de ese momento,

⁸³ GARCÍA, S. *El registro salarial o retributivo*, cit. p. 112-113.

⁸⁴ LÓPEZ, E., "Cataluña multa a una empresa por pagar menos a las mujeres", *elEconomista.es*, Barcelona, 2021.

la negociación colectiva se convierte en “una herramienta esencial para reducir la brecha salarial facilitando la erradicación de la discriminación distributiva”.⁸⁵

El convenio colectivo es la fuente por antonomasia del Derecho del Trabajo. El derecho a la negociación colectiva es un derecho reconocido en la CE (art. 37.1), la que establece que la ley ha de garantizar ese derecho y la “fuerza vinculante” de los convenios colectivos. La expresión constitucional “fuerza vinculante” del convenio colectivo ha sido interpretada por el TC en el sentido de que “implica la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales” (STC 58/1985, 30 abril).⁸⁶ Se trata, por tanto, de avanzar hacia una negociación colectiva que garantice la igualdad retributiva por razón de género. En este sentido, el apartado IX del anexo del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018, 2019 y 2020 adoptado el 5 de julio de 2018, prevé medidas en materia de igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres⁸⁷. Como se ha visto también a lo largo de este TFG, ciertas cuestiones del registro salarial deben ser tratadas en los convenios colectivos para perfeccionar su regulación.

El registro salarial, dada su novedad legislativa, cuenta con escasa presencia en la negociación colectiva, que tan solo se ha limitado a transcribir el art. 28 ET y a reproducir el tenor literal tanto de la LOIEMH, como del RD 902/2020. Para demostrar esta afirmación hemos realizado una intensa búsqueda a través de toda la negociación colectiva utilizando el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.⁸⁸ Los resultados del análisis 50 Convenios Colectivos vigentes, se muestran en la Tabla contenida en el Anexo I, que ha estudiado los convenios colectivos clasificándolos en los seis grupos que se explican a continuación.⁸⁹

⁸⁵ QUINTANILLA, B. *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*, cit. p. 223-224.

⁸⁶ GARCÍA-PERROTE, I. *Manual de derecho del trabajo*, cit. p. 122.

⁸⁷ RODRÍGUEZ, S. *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico*, cit. p. 175-177.

⁸⁸ REGCON. <https://expinterweb.mtramiss.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>.

⁸⁹ Véase la codificación de las nomenclaturas en el Anexo I. Convenios Colectivos.

Con respecto a los **Convenios Estatales por Sector de Actividad (CESA)** hemos analizado un total de 9 convenios, de los cuales 3 hacen referencia a los planes de igualdad (CESA 1, 2 y 3), el CESA.4 solo hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, el CESA.6 tan solo hace referencia a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, y finalmente los cuatro convenios restantes se limitan a transcribir el art. 28 ET con respecto a la igualdad retributiva (CESA 5, 7, 8 y 9).

Con respecto a los **Convenios Estatales de Empresa (CEE)** hemos analizado un total de 9 convenios, de los cuales 5 hacen referencia a los planes de igualdad (CEE 1-5), el CEE.6 hace referencia a diversas políticas de igualdad, y el CEE.7 no hace ningún tipo de referencia a la igualdad de género en el entorno laboral.

Con respecto a los **Convenios Autonómicos por Sector de Actividad (CAS)** hemos analizado un total de 10 convenios, de los cuales 4 hacen referencia a los planes de igualdad (CEE 1-4), 4 se limitan a transcribir el art. 28 ET con respecto a la igualdad retributiva (CEE 7-10) y 2 no hacen ningún tipo de referencia a la igualdad de género en el entorno laboral (CEE 5 y 6).

Con respecto a los **Convenios Autonómicos de Empresa (CAE)** hemos analizado un total de 6 convenios, de los cuales el CAE.1 tan solo hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2 los hacen referencia a los planes de igualdad (CAE.4 y 5), 2 hacen referencia a la búsqueda de la igualdad retributiva el (CAE. 2 y 3) , y el CAE.6 no hace ningún tipo de referencia a la igualdad de género.

Con respecto a los **Convenios Provinciales por Sector (CPS)** hemos analizado un total de 12 convenios de los cuales 2 no hacen ningún tipo de referencia a la igualdad de género en el entorno laboral (CPS.1 y 2), el CPS.3 hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el CPS.4 introduce los planes de igualdad, y finalmente los CPS. 5 al 12 se limitan a transcribir el art. 28 ET con respecto a la igualdad retributiva.

Con respecto a los **Convenios Provinciales de Empresa (CPE)** hemos analizado un total de 6 convenios, de los cuales 2 no hacen ningún tipo de referencia a la igualdad de género en el entorno laboral (CPS.1 y 2) y 4 hacen referencia a los planes de igualdad (CPS.3-6).

A pesar de las altas expectativas puestas en la negociación colectiva para la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo desde la entrada en vigor de la LOIEMH que considera la igualdad de género en las empresas como materia obligatoria de la negociación colectiva (art. 45-48); el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), y el RD 902/2020, de 13 de octubre que establece que los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, el estudio realizado ha demostrado que la misma, hasta el momento, ha sido incapaz ni siquiera de acercarse a las mismas. De los 50 convenios analizados en el Anexo I, el 38% tan solo hace referencia imprecisa a los planes de igualdad, el 32% se limita a transcribir el art. 28 ET con respecto a la igualdad retributiva, el 14% hace vagas referencias a interpretaciones varias de la igualdad en las relaciones laborales y el 16% no hacen ningún tipo de referencia a la igualdad de género en el entorno laboral.

Aún a pesar de que la negociación colectiva se presenta como una de las principales vías de producción o mantenimiento de situaciones discriminatorias y, a su vez, como una de las vías más efectivas desde el punto de vista de la supresión de tales situaciones, temas como la definición de los grupos profesionales en los convenios colectivos de aplicación, que en muchas ocasiones son el origen de esta discriminación retributiva, la regulación de la composición del salario, que el derecho vigente atribuye todo el protagonismo a la negociación colectiva, y otros más específicos dentro de la regulación del registro salarial, como el desfase entre el ámbito de extensión del registro, la empresa en su conjunto, y el ámbito de representación de las personas trabajadoras, o el plazo para que la representación legal o, en su defecto, la empresa facilite a la persona trabajadora solicitante la información prevista en el art. 5.3 RD 902/2020, su regulación ha quedado sin perfeccionar hasta la fecha en la mayoría de los convenios colectivos.

6. CONCLUSIONES

A la luz de todo lo expuesto anteriormente, la discriminación retributiva entre mujeres y hombres por razones de sexo sigue siendo un hecho irrefutable, a pesar de los avances legales evidentes que han resultado de los esfuerzos a nivel mundial, desde todas las organizaciones, poderes públicos, agentes sociales, etc., para reducir la brecha salarial de género. Sin embargo, este entramado normativo no ha permitido acabar con la discriminación retributiva entre mujeres y hombres, tal y como pone de manifiesto la recentísima sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 7

de junio de 2021. En ella se condena al Colegio de Arquitectos de Madrid al aumento de sueldo y al pago de una indemnización de 6.251 euros a una trabajadora por la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, al apreciarse una brecha salarial del 12% entre la media de remuneraciones de los tres hombres y las dos mujeres que integran la categoría profesional. Así, los jueces señalan que los hombres cobran más que la mujer por hacer el mismo trabajo "sin que sus condiciones educativas de titulación, formación o cualesquiera otras de índole profesional se haya demostrado sean superiores a las de la actora, a la que es palmario se la discrimina por su condición de mujer".

En lo referido a la brecha salarial y a la discriminación retributiva por razón de sexo, se ha podido verificar que: la brecha salarial es, en definitiva, causa y efecto de la discriminación laboral entre mujeres y hombres, por ello, la igualdad efectiva en materia retributiva debe tener un importante desarrollo normativo detallado y transversal en España, que el manejo de la magnitud "ganancia por hora" refleja mucho mejor la diferencia salarial por unidad de tiempo, habida cuenta que el número de horas trabajadas al año por las mujeres es menor al de los hombres en el conjunto de sectores productivos, y que la igualdad de remuneración debería ser un componente integral del salario. Cabe resaltar en este apartado que la OIT en su Informe Mundial de Salarios 2018/19, propone un enfoque estadístico denominado "brecha salarial por factores", cuyo objetivo es procurar que los datos sobre los salarios de mujeres y hombres sean lo más comparables posibles.

Desde la perspectiva del fortalecimiento del principio de igualdad y de la transparencia retributiva, el acervo del Derecho social de la UE sobre igualdad de retribución ha favorecido la adopción de la mayoría de las legislaciones nacionales sobre esta materia.

Por un lado, con respecto al principio de igualdad, el pronunciamiento del Tribunal Justicia Unión Europea en el clásico asunto Defrenne II, -STJUE de 8 de abril de 1976, C43/75- estableció que el principio de igualdad retributiva formaba parte de los fundamentos de la UE y que no solo tenía una funcionalidad económica sino también social, y ha sido este mismo 3 de Junio, cuando el mismo TJUE ha declarado en su comunicado de prensa nº 95/21, en relación con la Sentencia del asunto C-624/2019, que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, consagrado por el Derecho de la Unión, puede invocarse directamente, tanto para un «mismo trabajo» como para un «trabajo de igual valor», en litigios entre particulares. El

tribunal recuerda que, el artículo 157 TFUE tiene efectos directos al crear, para los particulares, derechos que los órganos jurisdiccionales nacionales deben salvaguardar, en particular en el caso de discriminaciones que tengan su origen directo en disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, público o privado. El tribunal va más allá reforzando la aplicación directa del art. 157 aun cuando los trabajadores trabajen en establecimientos distintos, siempre y cuando las condiciones de retribución puedan atribuirse a una fuente única. En este caso, el trabajo y la retribución de estos trabajadores pueden compararse aun cuando estos trabajen en diferentes centros de trabajo⁹⁰.

En nuestro país, el pasado 11 de junio de 2021 se publicó en el BOE el instrumento de ratificación por parte de España de la *Carta Social Europea revisada*, que entrará en vigor el día 1 de julio, y en cuyo art. 4.3 se consagra “el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”.

Por otro lado, en cuanto a la transparencia retributiva, el RD 902/2020 considera el registro retributivo como una obligación empresarial de transparencia retributiva, en línea con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014. Con este registro se pretende garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada, en todas las empresas, e incluso, en las Administraciones públicas con respecto a su personal laboral.

Desde un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales, y centrándonos en el registro retributivo obligatorio, considero los siguientes puntos como temas de reflexión y como recomendaciones relevantes para futuras líneas de actuación.

Con respecto al formato en que debe organizarse el contenido del registro retributivo, debido al amplio margen propuesto en el RD 902/2020 opino que hubiese sido muy recomendable que la *Herramienta de Registro Retributivo*, publicada en las webs oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, y desarrollada en el presente trabajo, se hubiese publicado con anterioridad a la entrada en vigor del RD 902/2020, y no al mismo tiempo que este, el mes de abril de 2021. Ese tiempo hubiese servido para que las empresas entraran en contacto con la «IR!» y

⁹⁰ https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7052/es/

hubiesen tenido tiempo de reacción ante posibles dudas o imprevistos que sobre la misma pueden surgir.

La segunda recomendación consiste en la necesidad de promover, por parte de todos los agentes sociales que actúan dentro del marco del derecho del trabajo, y en consonancia con las recomendaciones realizadas por el Parlamento Europeo y por la OIT desde su Convenio nº 100, del manejo de criterios neutros de valoración de los puestos de trabajo, ya que hemos comprobado que es uno de los principales desencadenantes de la discriminación retributiva.

Una tercera recomendación está relacionada con un mejor desarrollo reglamentario o mediante la negociación colectiva, sobre la periodicidad anual prevista en el art. 64.3 ET y el art. 5.4 RD 902/2020, para la satisfacción del derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de igualdad, ya que presenta inconvenientes para ser trasladada automáticamente a la regulación del art. 28.2 ET, cuyo objeto es definir los términos para la satisfacción de la obligación empresarial de llevar el registro. Sería interesante también mejorar el desarrollo reglamentario sobre el art. 28.2 ET que utiliza como elemento de delimitación la empresa, pero sin determinar cómo hacer el cómputo de las personas trabajadoras, y sobre el deber de sigilo de las personas trabajadoras tras acceder al contenido del registro salarial, del que nada se dice en el RD 902/2020 y que se deja en manos de la buena fe contractual.

La cuarta recomendación está basada en la introducción y en la mejora del registro retributivo en la negociación colectiva de nuestro país, que hasta día de hoy se ha limitado a transcribir el art. 28 ET. Los convenios colectivos podrían introducir otras variables adicionales para desglosar los datos mostrados en el registro, como la subdivisión de los datos por el tipo de jornada, la modalidad contractual, los centros de trabajo, los convenios colectivos aplicables o el valor de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias. Otro punto que podrían mejorar los convenios colectivos, sería delimitar el plazo para que la representación legal o, en su defecto, la empresa facilite a la persona trabajadora solicitante la información prevista en el art. 5.3 RD 902/2020

La negociación colectiva, estaba llamada a regular aspectos que el desarrollo reglamentario sobre el registro retributivo no trata, y que no han podido ser suplidos por la jurisprudencia, debido a la recentísima regulación de la materia objeto de

estudio, y de la que a día de redacción de estas líneas solo existe una sentencia relacionada con el mismo (STSJ de Cataluña 2745/2020, de 22 de junio, FJ 5ª). Aún a pesar de las esperanzas puestas en la negociación colectiva, se ha comprobado su dejadez en el último punto y en el Anexo I de este trabajo. Dicho abandono en el tratamiento del registro retributivo por parte de los convenios colectivos, ha provocado un retroceso en el avance hacia una negociación colectiva garantizadora de la igualdad retributiva por razón de sexo y la pérdida de la voluntad inicial de ser una herramienta esencial para reducir la brecha salarial.

Como quinta y última recomendación, resulta primordial mejorar el control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad, y más en concreto del registro retributivo, que en estos momentos está regulado por la LISOS. Opino que debería valorarse el recrudescimiento del sistema de sanciones, conforme a las recomendaciones ofrecidas por el Parlamento Europeo, ante los incumplimientos, descuidos o defectos que del registro puedan surgir, habida cuenta de la falta de interés mostrada tanto por las empresas como por los Convenios Colectivos

En conclusión, como autoreflexión, considero muy positivo que la transparencia salarial se esté convirtiendo en los últimos tiempos en una de las principales estrategias para la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo, ya que esta transparencia aumenta la sensibilización sobre la discriminación y facilita el cumplimiento de la igualdad retributiva aumentando los mecanismos para su corrección. Ahora bien, dichas estrategias deben materializarse y los poderes públicos, los legisladores y los agentes sociales que actúan en el marco del derecho laboral, deben estar en permanente conexión con este asunto.

Para finalizar, con respecto a las dificultades encontradas en la realización del presente TFG cabe destacar: la falta de jurisprudencia y de materiales jurídicos especializados relativos al registro salarial debido a su recentísima regulación, la tardía publicación del modelo o guía para la elaboración del registro salarial, y las últimas novedades legislativas provenientes de la UE, razones por las que el presente TFG ha tenido que ser actualizado en varias ocasiones en los días previos a su presentación. La falta de ahondamiento en la jurisprudencia, ha tratado de ser suplida mediante la profundización en materia de negociación colectiva, como se puede apreciar en el Anexo I, lo que me ha permitido mejorar mi capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales, como son el derecho del trabajo y el derecho sindical.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEPD. (2021). *Guía de la protección de datos en las relaciones laborales*. Madrid: Agencia Española de Protección de Datos.

Recuperado el 10 de mayo de <https://www.aepd.es/es/guias-y-herramientas/guias>

Alonso García, E. (1983). *El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española*. Madrid: Revista de Administración Pública, 100, 21-92.

Ballester Pastor, M. (2017). *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género* (1a edición). Valencia: Tirant lo Blanch.

Ballester Pastor, M. (2018). *La Discriminación retributiva por razón de sexo: brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo* (1a edición). Albacete: Bomarzo.

Ballester Pastor, M. (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*. Madrid: Gaceta Sindical, 33, 201-214.

Beltran de Heredia Ruiz, I. (2021). *Salario. Síntesis de criterios jurisprudenciales*. [Web blog post]. Recuperado el 30 de marzo de <https://ignasibeltran.com/salario/#myh>

Blázquez Agudo, E.M. (2019). *El registro salarial: una simple obligación con una gran implicación*. Madrid: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, Vol. 4, N.º. 3, 5-10.

Cabo Serrano, G & Garzón, M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo 100*. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo. Instituto de la Mujer (MTAS).

Comisión de Igualdad y Diversidad (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España: identificando las causas para encontrar las soluciones*. Madrid: PwC, Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

Comisión Europea-Dirección General de Justicia (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, versión online.

Fernández Nieto, L.A. (2021). *El registro obligatorio de salarios y las auditorías salariales como medidas disuasorias de la discriminación retributiva*. Madrid: La Ley Digital, 15079, versión online.

Fernández Sánchez, L. (2013). *Derecho del trabajo y seguridad social*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.

García Campá, S. (2021). *El registro salarial o retributivo*. Madrid: Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, 455, 79-115.

García Ninet, J., Vicente Palacio, M., & Sempere Navarro, A. (2020). *Derecho del trabajo* (Undécima edición). Navarra: Aranzadi, S.A.U.

García-Perrote Escartín, I. (2020). *Manual de derecho del trabajo* (10a edición). Valencia: Tirant lo Blanch.

Gimeno Díaz de Atauri, P. (2019). *Igualdad de remuneración por razón de sexo. Medidas por la equiparación y contra la brecha salarial*. Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y la cohesión social. Valencia: Tirant lo Blanch, 117-176

INE. (2020). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. Mujeres y hombres en España 2020*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

López, E. (2021). *Cataluña multa a una empresa por pagar menos a las mujeres*. Barcelona: elEconomista.es. Recuperado el 20 de mayo de <https://www.economista.es/catalunya/noticias/11106020/03/21/Cataluna-multa-a-una-empresa-por-pagar-menos-a-las-mujeres.html>

Lousada Arochena, J.F. (2018). *La igualdad retributiva de mujeres y hombres en la acción de naciones unidas y la organización internacional del trabajo*. Galicia: Revista Documentación Laboral núm. 115, Vol. III, 33-51.

Martínez-Botello, P. (2021). *EL Registro Retributivo. Una herramienta para paliar la brecha salarial entre mujeres y hombres*. Pamplona: Revista Aranzadi Doctrinal, n.º 3/2021.

Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas* (1a edición). Albacete: Bomarzo.

MITES. (2021). *Herramienta de Registro Retributivo, guía de uso*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 01 de mayo de https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Oelz, M, Olney, S & Tomei, M. (2013). *Guía introductoria Igualdad salarial*. Geneva: International Labour Office.

Olías, L. (2021). *2.064 euros para los jefes y 1.816 euros para la jefa: condena por brecha salarial al Colegio de Arquitectos de Madrid*. Madrid: elDiario.es. Recuperado el 8 de junio de https://www.eldiario.es/economia/2-064-euros-jefes-1-816-euros-jefa-condena-brecha-salarial-colegio-arquitectos-madrid_1_8011855.html

Pérez del Río, T. (1984). *El Principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.

Quintanilla Navarro, B. (1996). *Discriminación retributiva: diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Rodríguez González, S. (2020). *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género: un derecho constitucional laboral específico* (1a edición). Albacete: Bomarzo.

Serrano Albacea, J.M. (2003). *Sinopsis artículo 96 Constitución Española*. Congreso de los Diputados. Madrid: Recuperado de <https://app.congreso.es/>.

ANEXO I. CONVENIOS COLECTIVOS

COD.	ÁMBITO	CONVENIO	PUBLICACIÓN	VIGENCIA DESDE	PRINCIPIO IGUALDAD	PLAN IGUALDAD	IGUALDAD RETRIBUTIVA
CESA.1	Estatat por sector de actividad	III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural	BOE 69 - 22/03/2021 Código 99100055012011	01/10/2020	✗	✓ Art. 33	✗
CESA.2	Estatat por sector de actividad	VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	BOE 50 - 27/02/2020 Código 99012405011999	01/01/2019	✗	✓ Art. 48.2	✗
CESA.3	Estatat por sector de actividad	VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas	BOE 292 - 05/12/2019 Código 99002385011981	01/01/2019	✗	✓ Cap. XV	✗
CESA.4	Estatat por sector de actividad	XXIV Convenio colectivo del sector de la banca	BOE 76 - 30/03/2021 Código 99000585011981	01/01/2019	✓ Art. 58.2	✗	✗
CESA.5	Estatat por sector de actividad	Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio	BOE 62 - 11/03/2020 Código 99001995011981	01/01/2019	✗	✗	✓ Art. 60.2

CESA.6	Estatad por sector de actividad	VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal	BOE 313 - 28/12/2018 Código 99009525011995	01/01/2011	✗	✗	✓ Art. 40
CESA.7	Estatad por sector de actividad	VIII Convenio colectivo estatal del corcho	BOE 135 - 14/05/2020 Código 99010185011996	01/01/2020	✓ Título IV	✓ Art. 99	✓ Art. 43
CESA.8	Estatad por sector de actividad	III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM).	BOE 304 - 19/12/2019 Código 99003435011900	01/01/2018	✓ Capítulo XII	✓ Art. 54	✓ Art. 49
CESA.9	Estatad por sector de actividad	Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón	BOE 163 - 09/07/2019 Código 99003955011981	01/01/2019	✓ Capítulo XXI	✓ Art. 20.2	✓ Art. 20.4
CEE.1	Estatad de empresa	Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S.C.C.L	BOE 69 - 22/03/2021 Código 90005672011984	01/01/2021	✗	✓ Art. 47	✗
CEE.2	Estatad de empresa	Convenio colectivo de CEPL Iberia, SL	BOE 223 - 19/08/2020 Código 90103772012020	01/01/2020	✗	✓ Cap. XIII	✗

CEE.3	Estatad de empresa	VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL	BOE 50 - 27/02/2020 Código 90013402012002	01/01/2020	×	✓ Cap. VIII	×
CEE.4	Estatad de empresa	Convenio colectivo de Cegelec, SA	BOE 87 - 12/04/2021 Código 90013732012005	01/01/2020	×	✓ Art. 60	×
CEE.5	Estatad de empresa	Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial	BOE 36 - 11/02/2021 Código 90103852012021	01/09/2020	×	✓ Título VII	×
CEE.6	Estatad de empresa	Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU	BOE 251 - 18/10/2019 Código 90016692012008	01/01/2019	✓ Capítulo XIV	×	✓ Art. 45
CEE.7	Estatad de empresa	Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU	BOE 43 - 19/02/2021 Código 90103902012021	01/01/2021	×	×	×

CAS.1	Autonómicos por sector de actividad	Convenio Colectivo de las empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Carga y Descarga de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2022	BOC 55 - 22/03/2021 Código 39000355011982	01/01/2020	✓ Art. 32	×	×
CAS.2	Autonómicos por sector de actividad	Convenio Colectivo regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias	BOPA 235 - 04/12/2020 Código 33004045012006	01/01/2018	✓ Art. 36	×	×
CAS.3	Autonómicos por sector de actividad	Convenio Colectivo para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para los años 2021 y 2022	DOE 2 - 05/01/2021 Código 81000145012004	01/01/2021	✓ Disp. Adicional	×	×

CAS.4	Autonómicos por sector de actividad	Convenio colectivo de trabajo del sector de Industria vinícola y comercio en general de la provincia de València	BOPV 233 - 03/12/2020 Código 46000025011982	01/10/2018	✓ Disp. Adicional 12	✗	✗
CAS.5	Autonómicos por sector de actividad	Convenio Colectivo del Sector de Actores y Actrices de Madrid	BOCM 191 - 08/08/2020 Código 28005805011991	01/01/2014	✗	✗	✗
CAS.6	Autonómicos por sector de actividad	Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Navarra	BON 12 - 19/01/2021 Código 31002805011981	01/01/2019	✗	✗	✗
CAS.7	Autonómicos por sector de actividad	Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña	DOGC 8178 - 16/07/2020 Código 79100145012016	01/01/2019	✓ Art. 49	✓ Art. 51	✓ Art. 49

CAS.8	Autonómicos por sector de actividad	Convenio colectivo del comercio de muebles de Cataluña	DOGC 8152 - 11/06/2020 Código 79001695012000	01/01/2019	×	×	✓ Disp. Adicional 1
CAS.9	Autonómicos por sector de actividad	Convenio colectivo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo en Cataluña	DOGC 8067 - 19/02/2020 Código 79000205011992	01/01/2019	✓ Capítulo 16	✓ Capítulo 16 Art. 1	✓ Capítulo 16 Art. 2
CAS.10	Autonómicos por sector de actividad	Convenio colectivo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña	DOGC 7905 - 27/06/2019 Código 79000085011993	01/04/2017	✓ Art. 31	✓ Art. 31	✓ Art. 31
CAE.1	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Murcia	BORM 77 - 06/04/2021 Código 30002082011995	01/01/2021	✓ Art. 25	×	×
CAE.2	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la empresa Wabco España, S.L	BOCM 77 - 01/04/2021 Código 28008582011994	01/01/2021	×	×	✓ Disp. Adicional 13

CAE.3	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la empresa Servicio Técnico Jocalpal, S.L	BOCM 67 - 08/04/2021 Código 28102962012021	01/12/2020	×	×	✓ Art. 25
CAE.4	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la empresa Ingredientes Naturales Seleccionados, SLU	BORM 63 - 17/03/2021 Código 30104012012021	01/01/2020	×	✓ Art. 42	×
CAE.5	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la empresa Flowserve Spain, S.L	BOCM 83 - 08/04/2021 Código 28101332012015	01/01/2020	×	✓ REGCOM	×
CAE.6	Autonómico de empresa	Convenio colectivo de la Empresa Siemens Rail Automation, S.A.U	BOCM 72 - 26/03/2021 Código 28001232011982	01/01/2015	×	×	×
CPS.1	Provincial por sector	Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Navarra	BON 223 - 12/11/2019 Código 31002005011982	01/01/2019	×	×	×

CPS.2	Provincial por sector	Convenio colectivo de trabajo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Valencia	BOPV 233 - 03/12/2020 Código 46000585011981	01/01/2019	×	×	×
CPS.3	Provincial por sector	Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2020-2022	BOG 233 - 03/12/2020 Código 20001095011981	01/01/2020	✓ Comisión	×	×
CPS.4	Provincial por sector	Convenio colectivo de trabajo del sector de Industria vinícola y comercio en general de la provincia de València	BOPV 233 - 03/12/2020 Código 46000025011982	01/01/2018	×	✓ Disp. Adicional 12	×

CPS.5	Provincial por sector	Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona para los años 2019 -2020	BOPB 258 - 23/12/2020 Código 08005835011994	01/01/2019	✓	✓	✓ Capítulo XII
CPS.6	Provincial por sector	Convenio Colectivo del sector almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón	BOPC 147 - 08/12/2020 Código 12000165011965	01/01/2019	✓ Art. 8.5	✓	✓ Art. 8.6
CPS.7	Provincial por sector	Convenio colectivo preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante	BOPA 42 - 02/03/2020 Código 03000875011981	01/01/2020	✓ Cap. VI	✓ Art. 38	✓ Art. 39

CPS.8	Provincial por sector	Convenio colectivo de trabajo del comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de la provincia de Barcelona para los años 2020-2022	BOB - 28/01/2021 Código 08000755011993	01/01/2020	✓ Disp. Final 1	✗	✓ Art. 5
CPS.9	Provincial por sector	Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2019-2020	BOB - 23/12/2019 Código 08005835011994	01/12/2019	✓ Art. 35I	✓ Art. 39	✓ Art. 39
CPS.10	Provincial por sector	Convenio Colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de Sevilla	BOS 131 - 08/06/2020 Código 41000085011981	01/01/2019	✓ Capítulo IX	✓ Art. 47	✓ Art. 48

CPS.11	Provincial por sector	Convenio colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción de la provincia de Soria.	BOS 115 - 07/10/2019 Código 42100135012019	24/07/2019	✓ Art. 7	✓ Art. 7	✓ Art. 7
CPS.12	Provincial por sector	Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Valencia	BOV 115 - 20/12//2019 Código 46000805011981	01/01/2019	✓ Capítulo XI	✓ Art. 67	✓ Capítulo VII
CPE.1	Provincial de empresa	Convenio Colectivo de la empresa Óptica Espinosa SA	BOPA 47 - 10/03/2021 Código 03100132012013	01/01/2021	✗	✗	✗
CPE.2	Provincial de empresa	Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de la Empresa Agronostrum, S.L	BOPC 153 - 10/12/2019 Código 12100292012014	01/09/2019	✗	✗	✗

CPE.3	Provincial de empresa	Convenio colectivo de la Fundación General de la Universidad de Salamanca	BOPS 47 - 10/03/2021 Código 37101212012017	01/01/2021	×	✓ Art. 55	×
CPE.4	Provincial de empresa	Convenio colectivo de la empresa Acciona Servicios Concesionales (Hospital Universitario "Infanta Sofia")	BOCM 58 - 17/03/2021 Código 28015062012009	01/01/2020	×	✓ Art. 53	×
CPE.5	Provincial de empresa	Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Castello Spain, S.L" para los años 2018-2021	BOPC 23 - 23/02/2021 Código 12100112012013	01/01/2018	×	✓ Art. 15	×
CPE.6	Provincial de empresa	Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U	BOPV 41 - 02/03/2021 Código 46001482011982	01/01/2020	×	✓ Art. 72	×

Los convenios destacados en color azul tratan el Registro Retributivo, pero se limitan a transcribir el 28 ET