



TRABAJO DE IGUAL VALOR Y NO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO: EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

*WORK OF EQUAL VALUE AND NO PAY DISCRIMINATION BASED ON SEX:
EVOLUTION AND TRENDS*

Raquel Yolanda Quintanilla Navarro 

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos, España
yolanda.quintanilla@urjc.es

Recibido: 16/02/2025 | Aceptado: 27/06/2025

Resumen

En el presente trabajo se aborda el significado y la regulación normativa del principio de retribución igual para trabajo de igual valor y su repercusión práctica en relación con la no discriminación por razón de sexo; además de la evolución y dirección actual a través de la doctrina judicial, constitucional y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, para finalizar reflexionando sobre la valoración de puestos de trabajo comparables sin sesgos de género como instrumento que garantice esa igualdad retributiva no discriminatoria.

Palabras clave: Trabajo de igual valor, comparable, valoración de puestos de trabajo, discriminación indirecta, sesgos de género.

Abstract

This paper addresses the meaning and normative regulation of the principle of equal pay for work of equal value and its practical impact in relation to non-discrimination based on sex, in addition to its evolution and current direction through judicial and constitutional doctrine and the jurisprudence of the Supreme Court and the High Court of Justice of the European Union, to conclude by reflecting on the evaluation of comparable jobs without gender bias as an instrument that guarantees non-discriminatory equal pay.

Keywords: Equal work, comparable work, job evaluation, indirect discrimination, gender bias.

Sumario

1. INTRODUCCIÓN. 2. CONCEPTO DE TRABAJO DE IGUAL VALOR. 3. EVOLUCIÓN NORMATIVA PREVIA A LA REDACCIÓN ACTUAL DEL ART. 28 TRET. 4. AVANCES NORMATIVOS POSTERIORES A LA

MODIFICACIÓN DEL ART. 28 TRET. 5. INTERPRETACIÓN POR LOS TRIBUNALES DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO ANTE TRABAJO DE IGUAL VALOR. 5.1. Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea. 5.2. Tribunal Constitucional. 5.3. Sala 4ª del Tribunal Supremo. 6. LA CLAVE: VALORAR LOS PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO. 7. A MODO DE SÍNTESIS CONCLUSIVA

1. INTRODUCCIÓN

La relevancia del principio de igualdad retributiva por razón de sexo se demuestra por su constante mención en los textos normativos internacionales y comunitarios. De los primeros, destacan, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (art. 23.2), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (art. 7.a e i)); la Convención de la ONU sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979, en su art. 11.d) y el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1951), ratificado por España en fecha 26-10-1967.

Respecto a la normativa comunitaria hay que destacar dentro del Derecho originario, el antiguo art. 119 del Tratado de Roma -cuyo contenido principal está actualmente incluido en el art. 157.1 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE)-, que ordenaba a los Estados miembros garantizar «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor», añadiendo que el principio de igualdad de trato «no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

Informado por los anteriores textos normativos, nuestro ordenamiento jurídico interno incorpora en el art. 35 de la Constitución Española la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo incidiendo, entre otros derechos, en el ámbito de la retribución.

El desarrollo constitucional del contenido mencionado se encuentra principalmente en los artículos 4.2. c) TRET ("a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español); el art. 17.1 TRET, sobre no discriminación en las relaciones laborales, el art. 22.3 TRET, relativo a la obligación de que los sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos estén exentos de discriminación por razón de sexo; y el art. 28.1 TRET, cuyo análisis realizamos a continuación.

2. CONCEPTO DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

En el art. 28.1 TRET se establece el principio jurídico conforme al cual, a trabajo de igual valor, corresponde igual retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de

esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Se establece también la obligación del empresario de llevar un registro salarial con los valores desagregados por razón de sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La cuestión por analizar es el concepto de trabajo de igual valor. El legislador español aclara lo siguiente: “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (art. 28.1 TRET).

Estamos ante una definición amplia del trabajo de igual valor en función de distintos parámetros, que hacen que la situación de un trabajador y de otro resulte comparable, como son los siguientes:

- La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas: el contenido esencial de la relación laboral.
- Las condiciones, educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio: tanto cualificación reglada como experiencia o formación no reglada relacionadas con el tipo de trabajo a desempeñar.
- Los factores estrictamente relacionados con su desempeño: destreza, polivalencia, penosidad, etc.
- Las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad.

3. EVOLUCIÓN NORMATIVA PREVIA A LA REDACCIÓN ACTUAL DEL ART. 28 TRET

Sin ánimo de remontarnos a la redacción originaria del art. 28 TRET, pero con anterioridad a la redacción actual del art. 28 TRET, sobre igualdad de remuneración por razón de sexo, destaca la Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, TRET), porque implicó un cambio relevante en la redacción del art. 28 TRET, que, bajo el título de “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, pasaba a disponer que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Con posterioridad, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹, reforzaba la necesidad de evaluar y remunerar equitativamente trabajos de igual valor. Remitiéndose al art. 141 del TFUE, que reconoce el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, después avalado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia,

¹ «DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36.

considera que constituye una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, en lo que se refiere a la discriminación por razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación (Considerando 8º de la Directiva 2006/54/CE).

Continúa la Directiva 2006/54/CE en su Considerando 9º destacando los factores que la jurisprudencia del TJUE ha definido para la apreciación de si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, factores de los que se ha nutrido el art. 28.1 TRET, como analizaremos más adelante.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableció la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo, prohibiendo la discriminación directa e indirecta y promoviendo medidas para asegurar la igualdad retributiva.

El art. 28 TRET² fue modificado por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación³, para introducir el concepto de "trabajo de igual valor". Esta modificación fue fruto de atender lo previsto en los siguientes textos normativos:

- 1) La Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia⁴.
- 2) La Recomendación mencionada parte del artículo 157, apartado 1, del TFUE⁵, en virtud del cual se obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- 3) El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. En este sentido, la igualdad de salario por trabajo igual y trabajo de igual valor es una de las cinco prioridades establecidas en la Carta de la Mujer⁶. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 se basa en las prioridades de la Carta de la Mujer.

² Vid. **SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE**: «Sobre transparencia salarial y no discriminación», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2023, págs. 6-14.

³ «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

⁴ Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros a fin de que apliquen con más eficacia el principio de igualdad de retribución. En ese contexto, se encuadra el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Vid en detalle **SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE**: «Sobre transparencia salarial y no discriminación», cit., págs. 5-6.

⁵ Asimismo, el art. 4.3 Carta Social Europea de 1961; art. 2.1 Convenio núm. 100 OIT; art. 11.1.d Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer; y la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero (derogada).

⁶ Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer» [COM(2010) 78 final - no publicada en el Diario Oficial].

- 4) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo anteriormente indicada.
- 5) En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y 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, establece que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Conforme a los contenidos de los textos normativos mencionados, el art. 28 TRET establece el contenido siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa”.

4. AVANCES NORMATIVOS POSTERIORES A LA MODIFICACIÓN DEL ART. 28 TRET

Con posterioridad a la modificación operada en el art. 28 TRET, se aprobó el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos

de trabajo⁷. El citado RD 901/2020 surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, en relación con el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. En el RD 901/2020 se regulan los planes de igualdad y su registro, estableciendo que estos planes deben incluir una auditoría retributiva que permita identificar trabajos de igual valor y asegurar la igualdad retributiva.

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa el contenido del RD 901/2020 ya mencionado y se aprueba con el objetivo de ofrecer seguridad jurídica respecto del alcance del concepto de trabajo de igual valor, mostrando la necesidad de atender a criterios objetivos relacionados estrictamente con el trabajo desempeñado⁸. Además, regula la obligación empresarial de disponer de un registro salarial (junto con el derecho de los trabajadores para acceder al mismo), vinculando el contenido del registro retributivo con el de los planes de igualdad; las auditorías salariales, para informar y, en su caso, prevenir riesgos discriminatorios salariales; así como la correcta valoración de los puestos de trabajo en los sistemas de clasificación profesional de cara a que se garantice la transparencia retributiva en las empresas, para determinar la correlativa retribución salarial. Registro retributivo, auditorías salariales y correcta valoración de los puestos de trabajo como instrumentos a través de los que se cumpla el principio de transparencia retributiva. La Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Es el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en la Disposición Final del RD 902/2020 que otorgaba un plazo de seis meses para aprobarlo.

De la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación traemos a colación la definición de discriminación indirecta, como aquella que “se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2” (art. 6.1.b) Ley 15/2022).

Por otro lado, la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la transparencia salarial y el refuerzo del principio de igualdad de retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres⁹, establece obligaciones para los empleadores en términos de transparencia salarial y evaluación de puestos de trabajo para prevenir la discriminación salarial.

En su Considerando 20º, la Directiva 2023/970 señala que, “con el fin de eliminar los obstáculos que impiden a las víctimas de discriminación retributiva por razón de género ejercer su derecho a

⁷ «BOE» núm. 272, de 14/10/2020.

⁸ Vid. El análisis de esta norma por [ARENAS VIRUEZ, MARGARITA](#): «Otro avance en la igualdad retributiva entre Mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre», *Revista Temas Laborales* núm.156, 2021. Págs. 11-49.

⁹ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. «DOUE» núm. 132, de 17 de mayo de 2023, páginas 21 a 44. Fecha límite de trasposición: 7 de junio de 2026 (art. 34 de la Directiva).

la igualdad de retribución, y de ofrecer orientaciones a los empleadores para garantizar que se respete dicho derecho, deben aclararse, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, como «retribución» y «trabajo de igual valor». Esto debería facilitar la aplicación de dichos conceptos, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas”.

Continúa la Directiva 2023/970 en su Considerando 21º, señalando que el respeto al principio de igualdad de retribución no solo abarca los conceptos salariales sino cualesquiera otras gratificaciones, tanto en efectivo como en especie, que los trabajadores reciban directa o indirectamente de su empleador debido a su empleo. En concreto, todas las prestaciones adicionales al salario o sueldo base o mínimo ordinario que se abonen directa o indirectamente al trabajador, como, por ejemplo, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por enfermedad, o la compensación por horas extraordinarias. El concepto de «retribución» debe incluir todos los elementos de la remuneración exigibles con arreglo al Derecho, los convenios colectivos o las prácticas de cada Estado miembro”.

Una vez establecidos los razonamientos que llevan a la aprobación de la Directiva, en el art. 3.1.g) de la misma se define el trabajo de igual valor de la manera siguiente: “«trabajo de igual valor»: un trabajo que se considere de igual valor con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4”.

En este sentido, se establece en el art. 4 Directiva 2023/970, el siguiente contenido:

- Los Estados miembros han de asegurar que los empresarios establezcan estructuras retributivas que salvaguarden la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Los Estados miembros han de facilitar metodologías o herramientas para que los empleadores puedan evaluar y comparar el valor del trabajo para la consecución de esa igual retribución, de cara a elaborar sistemas de clasificación profesional objetivos y neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de sexo.
- Los criterios objetivos y neutros deben basarse en las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, -y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico-, independientemente del sector económico al que pertenezca.

Esta definición ha de ampliarse con lo previsto en el art. 19 de dicha Directiva 2023/970/CE, en el que se establece el modo de probar que se está ante un mismo trabajo o un trabajo de igual valor:

Para evaluar si la situación de una trabajadora y un trabajador es comparable a efectos de percibir una retribución igual, se debe tomar en consideración la “fuente única”, esto es, la que señala los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparar a esos trabajadores, porque no bastará con considerar que la situación es comparable por el mero hecho de que trabajen para el mismo empleador, ni porque hayan coincidido temporalmente en ese trabajo. En defecto de referentes reales, se acudirá a estadísticas o a realizar una comparación teórica sobre cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable.

5. INTERPRETACIÓN POR LOS TRIBUNALES DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO ANTE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Una vez analizados los contenidos relativos a los textos normativos reguladores del concepto de igual retribución para trabajo de igual valor, veamos los principales pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales a la hora de interpretar el principio de igualdad retributiva por razón de sexo, interpretaciones que han influido y permitido progresar hacia las actuales normas reguladoras de ese principio.

5.1. Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha dictado sentencias relevantes en este tema, que han contribuido al avance y precisión de los elementos de comparación y determinación del trabajo de igual valor, y que se han plasmado posteriormente en los textos normativos a los que nos hemos referido previamente.

A) "Caso Dato"¹⁰

En la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 1 de julio de 1986 en el caso Dato, se plantean tres cuestiones prejudiciales, para cuya respuesta se interpreta la Directiva 75/117 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos¹¹.

La trabajadora reclamaba ante la empresa Dato donde trabajaba, el encuadramiento profesional en una categoría retributiva más elevada respecto de la que tenía reconocida. Aquella fundamentaba su pretensión en que realizaba un trabajo físico pesado, de categoría superior, a pesar de lo cual estaba clasificada en una categoría inferior. Para la empresa, sin embargo, su trabajo implicaba un esfuerzo muscular reducido, tomando en consideración las características del trabajo y no de la persona que realizaba ese trabajo.

Como resultado interpretativo se declara que, cuando se clasifican los puestos de trabajo a efectos retributivos, la Directiva no prohíbe la utilización del criterio de la exigencia muscular o del esfuerzo muscular o del peso del trabajo si, teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas implicadas, ese trabajo a realizar exige el empleo de un determinado grado de fuerza física, siempre que el sistema en su conjunto, teniendo en cuenta otros criterios, excluya cualquier discriminación por razones de sexo.

Se añade, en este sentido, la necesidad de que, primero, los criterios utilizados garanticen que a trabajo de igual valor corresponde objetivamente el mismo nivel retributivo, tanto si lo realiza un

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 1 de julio de 1986. Gisela Rummels contra Dato-Druck GmbH. ECLI: ECLI:EU:C:1986:277

¹¹ Diario oficial 1975, L 45, pág. 19.

hombre como una mujer; segundo, que el hecho de basarse en valores correspondientes a la capacidad media de producción de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona una carga o es físicamente pesado, constituye una forma de discriminación por razón de sexo, prohibida por la Directiva; tercero y último, que, no obstante, para que un sistema de clasificación profesional no sea discriminatorio en su conjunto, debe tomar en consideración, en la medida en que la naturaleza de las tareas que deban realizarse lo permita, criterios para los que los trabajadores de cada sexo puedan tener aptitudes especiales.

B) "Caso Danfoss"¹²

En la STJUE de 17 de octubre de 1989, Asunto 109/88 (Danfoss), se establece que los empleadores deben proporcionar justificaciones objetivas para las diferencias salariales, que deben ser transparentes y verificables. Esta sentencia resuelve cuestiones que resultan decisivas sobre la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el contexto laboral.

El caso se originó a partir de una demanda presentada por la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Dinamarca contra Danfoss, una empresa danesa. La federación alegaba que la política salarial de Danfoss resultaba en una discriminación indirecta contra las trabajadoras, ya que las mujeres, en promedio, recibían salarios inferiores a los hombres.

Como primer aspecto a destacar de esta sentencia, se determina que una política salarial que, aunque aparentemente neutral, perjudica a un grupo específico (en este caso, las mujeres) constituye discriminación indirecta, a menos que pueda justificarse objetivamente.

El segundo aspecto relevante es que, ante una supuesta discriminación indirecta, pesa sobre el empleador la carga de demostrar que las diferencias salariales están basadas en factores objetivos y no discriminatorios. En este caso, Danfoss debía probar que sus criterios salariales (antigüedad, experiencia y desempeño) eran necesarios y adecuados para los fines empresariales y no constituían una discriminación encubierta.

En este pronunciamiento del TJUE se considera esencial la transparencia retributiva, de modo que las diferencias de remuneración se puedan justificar con criterios claros y accesibles a los empleados, considerando que la falta de esa transparencia puede servir como indicio de discriminación en la medida en que los trabajadores no puedan conocer esos criterios ni, por tanto, defender sus derechos.

Por último, la sentencia relativiza la eficacia de criterios, en principio válidos, como la antigüedad, el desempeño y la formación, si no se aplican de manera objetiva y justificada.

C) "Caso Hill"¹³

La sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) en el caso Hill (C-243/95) se centra en la interpretación de la Directiva 76/207/CEE, que trata sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo.

¹² STJUE de 17 de octubre de 1989, Asunto 109/88, Caso Danfoss. ECLI:EU:C:1989:383.

¹³ STJCE de 17 de junio de 1998 [TJCE 1998, 142], Caso Hill. ECLI:EU:C:2013:33.

Amanda Hill, empleada de la autoridad portuaria de Southampton, alegó que fue discriminada por razones de género en relación con la provisión de alojamiento para empleados. Mientras que sus compañeros varones recibían alojamiento, ella no tuvo acceso a esta prestación en las mismas condiciones.

El TJCE determinó que las condiciones de trabajo incluyen cualquier beneficio relacionado con el empleo, como la provisión de alojamiento. Por lo tanto, la negativa a proporcionar alojamiento en igualdad de condiciones constituye una discriminación directa por razón de género. Añadió este Tribunal que la Directiva 76/207/CEE se aplica no solo a las condiciones puramente económicas del trabajo, sino también a cualquier ventaja proporcionada por el empleador que influya en las condiciones de empleo.

El TJCE sostuvo que, para que una diferencia de trato esté justificada, debe basarse en criterios objetivos y ser proporcional. En el caso de Hill, la autoridad portuaria no logró proporcionar una justificación válida para el trato desigual.

Existiendo muchas más mujeres que hombres en régimen de trabajo a tiempo parcial, hay discriminación indirecta cuando la retribución de quien pasa a trabajar a tiempo completo se calcula con arreglo a un nivel o grado retributivo inferior al que tenía anteriormente, salvo que esa medida esté justificada por criterios objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

D) Caso Gruber¹⁴

La TJCE en el caso Gruber (C-249/97) también aborda la interpretación de la Directiva 76/207/CEE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, especialmente en lo relativo a la discriminación basada en la protección de la maternidad.

En este caso, Andrea Gruber, empleada en Austria, fue despedida mientras se encontraba de baja por maternidad. Gruber alegó que su despido constituía una discriminación basada en el sexo, vulnerando la Directiva 76/207/CEE. La empresa argumentó que el despido estaba justificado por razones económicas y no relacionado con su baja por maternidad.

El TJCE recalcó que la protección de la maternidad es un principio fundamental del Derecho comunitario. Despedir a una trabajadora durante el periodo de baja por maternidad constituye una discriminación directa basada en el sexo. En este sentido, la Directiva 76/207/CEE debe garantizar que las mujeres no sean tratadas desfavorablemente en el empleo debido a su embarazo o baja por maternidad. Esto incluye la prohibición de despidos durante el periodo de protección, salvo en casos excepcionales no relacionados con la baja, como el cierre completo de la empresa.

Recuerda el TJCE que, en casos de despido durante la baja por maternidad, corresponde al empleador demostrar que el despido no está relacionado con la maternidad, para justificar que el despido se basa en razones objetivas y no discriminatorias.

La existencia de justificación objetiva y razonable salva la validez de una medida proporcionada; así sucede, por ejemplo, con una indemnización por extinción del contrato percibida por aquellos trabajadores que ponen fin antes de tiempo a su relación laboral para cuidar a sus hijos (existiendo déficit de guarderías infantiles) y que sea de cuantía inferior a la que perciben los trabajadores que

¹⁴ STJCE de 14 de septiembre de 1999, Caso Gruber. ECLI:EU:C:1999:405.

presentan su dimisión por una causa justa relacionada con la condiciones de trabajo en la empresa o con el comportamiento del empresario.

E) Caso JämO v. Örebro Läns Landsting¹⁵

La sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) en el Asunto C-236/98 interpreta la Directiva 75/117/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Nos encontramos ante una demanda presentada por JämO, el Ombudsman de Igualdad de Suecia, en representación de Birgitta Hälvarsson contra su empleador, la autoridad sanitaria regional de Örebro (Örebro Läns Landsting). Hälvarsson, una psicóloga clínica, alegaba que su salario era inferior al de varios colegas varones que realizaban un trabajo de igual valor, como técnicos de diálisis, aunque sus responsabilidades y competencias eran equivalentes.

Tomando como punto de partida que la igualdad de retribución para trabajos de igual valor es un principio fundamental del derecho comunitario y, por tanto, cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres debe basarse en criterios objetivos y no discriminatorios, la sentencia destaca la necesidad de una evaluación objetiva y global de los trabajos comparados. Esto incluye considerar las cualificaciones, responsabilidades, esfuerzo y condiciones laborales.

Como en la sentencia anterior, se vuelve a hacer hincapié en que la carga de la prueba, en caso de desigualdad salarial, corresponde al empleador, quien debe demostrar los factores objetivos y razonables ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Además, se subraya la importancia de la transparencia en las políticas y estructuras salariales, para evitar y corregir posibles discriminaciones.

Finalmente, en esta sentencia se aclara que la comparación entre dos trabajos para determinar si son de igual valor, debe basarse en una valoración y evaluación objetiva de los factores relevantes, no siendo necesario que las tareas sean idénticas.

En resumen, la STJCE en el Asunto C-236/98 refuerza el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, establece la carga de la prueba sobre los empleadores para justificar diferencias salariales, y subraya la importancia de la transparencia y la objetividad en la evaluación de trabajos. Esta sentencia es un pilar fundamental en la lucha contra la discriminación salarial por razón de género en el ámbito laboral europeo.

Otras sentencias del TJUE también relevantes en esta tema del trabajo de igual valor son la relativas al caso Krüger¹⁶ en la que se apreció la existencia de este tipo de discriminación indirecta cuando las personas que ejercen actividades por cuenta ajena con un horario normal inferior a quince horas semanales y una retribución normal por debajo de cierto umbral y que, por ello, están exentas del seguro social obligatorio, quedan excluidas por un convenio colectivo de la concesión de una prima especial anual, prevista por éste, que se aplica con independencia del sexo del trabajador, pero que afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres.

¹⁵ STJCE de 30 de marzo de 2001, Asunto C-236/98, JämO v. Örebro Läns Landsting. ECLI:EU:C:2008:415.

¹⁶ STJCE 9 septiembre 1999 [TJCE 1999, 179], caso Krüger. CELEX:61997CJ0281_SUM:ES:TXT.

*F) Caso Tesco*¹⁷

Más reciente en el tiempo es la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, en el asunto C-624/19 (Tesco Stores Ltd. v. Ms K and Others) que puede calificarse de modelo paradigmático respecto de la aplicación e interpretación del concepto jurídico de trabajo de igual valor. En este caso, se tratan cuestiones primordiales sobre la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, en el contexto del trabajo de igual valor en el sector privado.

El caso se originó cuando un grupo de empleadas de Tesco Stores Ltd. en el Reino Unido presentó una demanda alegando que sus trabajos en las tiendas eran de igual valor que los realizados por sus colegas masculinos en los centros de distribución, pero que recibían una retribución inferior. Argumentaron que esta diferencia constituía una discriminación por razón de sexo vulneradora del principio de igualdad de retribución.

Para el TJUE, debe aplicarse el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, tal como se establece en el artículo 157 del TFUE. Esto incluye la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para trabajos que sean considerados de igual valor, aunque se realicen en diferentes establecimientos de una misma empresa.

El artículo 157 TFUE tiene efecto directo, lo que permite a los trabajadores invocarlo directamente ante los tribunales nacionales para reclamar la igualdad de retribución. Asimismo, refuerza la capacidad de los empleados para exigir sus derechos sin necesidad de medidas adicionales de trasposición a nivel nacional.

Continúa el TJUE considerando que, para evaluar si dos trabajos son de igual valor, no es necesario que se realicen en el mismo lugar. Los trabajadores pueden compararse incluso si trabajan en distintos establecimientos de la misma empresa, siempre y cuando estén bajo el mismo convenio colectivo o sistema de clasificación de empleo.

Por otro lado, esta STJUE del Caso Tesco recuerda que es carga del empresario demostrar la justificación objetiva y razonable de la disparidad salarial existente entre empleados de igual valor.

*G) Asunto C-314/23*¹⁸

En este asunto C-314/23 se resuelve la cuestión prejudicial planteada sobre brecha salarial por razón de género.

El litigio surgió entre el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (STAVLA) y el Ministerio Fiscal, de una parte, y Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A, la Federación de Servicios de CCOO, la UGT, la USO, el comité de empresa, la Dirección General de Trabajo y el Instituto de las Mujeres, de otra parte, en relación con el convenio colectivo aplicable a los tripulantes de cabina de pasajeros de Air Nostrum.

El TJUE resuelve que no es contrario a la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y

¹⁷ STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-624/2019 (Tesco Stores Ltd. v. Ms K and Others). ECLI: EU:C:2021:429.

¹⁸ STJUE de 4 de octubre de 2024, asunto C-314/23. ECLI: EU:C:2024:842. Sentencia comentada por **MOLINA GUTIÉRREZ, SUSANA**: «La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: el diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024.

ocupación, regular mediante la negociación colectiva de modo diferente para dos colectivos diferenciados dentro de una misma empresa (el de pilotos y el de tripulantes de cabina) un mismo concepto retributivo (las dietas por desplazamientos), en la medida en que el trabajo desempeñado por ambos colectivos no puede ser calificado como trabajo de "igual valor" en los términos exigidos por la norma europea, dadas las diferentes condiciones del trabajo desplegado por unos y otros.

5.2. Tribunal Constitucional

No solo se dispone de la jurisprudencia social europea para interpretar el concepto de trabajo de igual valor, sino que además el Tribunal Constitucional ha elaborado su doctrina al respecto. Por razones de extensión limitada, destacamos los aspectos siguientes¹⁹: primero, que lo prohibido por el principio de igualdad son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptados; y solo previa comprobación de lo anterior, resulta adecuado determinar la licitud o ilicitud constitucional de la diferencia de trato²⁰. Además, se ofrece una interpretación de manera amplia del concepto de "trabajo de igual valor", subrayando que la igualdad retributiva debe considerar no solo las funciones específicas sino también las condiciones y el contexto laboral en su conjunto²¹.

Segundo, el Alto Tribunal ha declarado que han de incluirse "todos aquellos supuestos en los que se produzca una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigual valoración sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo"²².

Tercero, los criterios de evaluación deben de ser "neutros", salvo que "en circunstancias excepcionales y por razón de la específica naturaleza del trabajo se requieran criterios diversos"²³.

También se pronuncia el Alto Tribunal con posterioridad²⁴ en un caso en el que se dictamina que no existe discriminación por razón de sexo ante una diferenciación salarial establecida en el convenio colectivo en función del esfuerzo físico, porque se cumple la exigencia de que no constituya el único criterio de valoración sino la especial índole del esfuerzo de que se trata, combinado con otras características más neutras en cuanto al impacto en cada uno de los sexos, como la intensidad del propio esfuerzo y sus riesgos.

Por otra parte, en cuarto lugar, el principio de autonomía de la voluntad supone una importante matización del principio de igualdad de trato, por lo que este último debe entenderse en sentido no absoluto sino relativo²⁵.

¹⁹ Se toma como referencia la STC 79/2020.

²⁰ SSTC 27/2004, de 4 de marzo (RTC 2004, 27), FJ 2; 149/2017, de 18 de diciembre (RTC 2017, 149), FJ 5; 111/2018, de 17 de octubre (RTC 2018, 111), FJ 7, y 85/2019, de 19 de junio (RTC 2019, 85), FJ 6.

²¹ STC 171/1990, de 12 de noviembre (RTC 1990, 171).

²² STC 145/1991, de 1 de julio (RTC 1991, 145), FJ 4.

²³ STC 58/1994, de 28 de febrero (RTC 1994, 58), FJ 4.

²⁴ STC Sala Segunda 250/2000 de 30 Oct (RTC 2000, 250), FJ 5.

²⁵ STC 197/2000, de 24 de julio, FJ 5, y 62/2008, de 26 de mayo (RTC 2008, 62), FJ 5.

Como quinto aspecto a destacar, la virtualidad del art. 14 CE va más allá de declarar el derecho a la igualdad para referirse a la prohibición de discriminación, entre otros, por razón de sexo, tanto si se constata que el sexo de la persona afectada ha significado el tratamiento peyorativo, como si es debido a circunstancias conectadas directamente con el sexo de la persona, como, por ejemplo, el embarazo²⁶. Y no solo cuando a la mujer trabajadora se le niega uno de esos derechos, sino también cuando, pese a su inicial reconocimiento y ejercicio, se la perjudica efectivamente en sus condiciones de trabajo, o en “una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral”, por la exclusiva razón del ejercicio previo de ese derecho²⁷.

En sexto lugar, asumiendo el concepto elaborado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Constitucional define la discriminación indirecta como aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio, del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre los trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo; con la excepción de que este tratamiento responda a una finalidad legítima y utilice medios proporcionados, adecuados y necesarios para conseguirla²⁸.

Como declara el TC²⁹, la incorporación de la discriminación indirecta como contenido proscrito por el art. 14 CE repercute en la forma de abordar el análisis de este tipo de discriminaciones, pues “deberá atenderse necesariamente a los datos revelados por la estadística; en su caso, a datos estadísticos actualizados de oficio por el tribunal”.

5.3. Sala 4ª de Tribunal Supremo

Respecto de la jurisprudencia social, en primer lugar, conviene destacar los principales argumentos jurisprudenciales sobre las diferencias por razón de sexo en materia salarial, siendo la STS Sala 4ª de 22 de septiembre de 2003³⁰ la que concluye que no hay discriminación ante una retribución inferior a la trabajadora que realiza similares funciones que las de otro compañero, de igual categoría, si el factor diferencial es la diversa titulación de ambos³¹.

No es discriminatorio el establecimiento de la doble escala en supuestos de categorías diferentes cuya identidad funcional no consta; y aunque la hubiera, tampoco sería reprochable jurídicamente, ya que es lícito establecer categorías distintas con funciones similares y retribuciones diferenciadas, como el art. 22 ET prevé. Existen diversos elementos de ponderación diferentes al meramente objetivo del tipo de trabajo, que permiten justificar trato desigual para diversos niveles

²⁶ Por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero (RTC 2003, 17), FJ 3; 3/2007, de 15 de enero (RTC 2007, 3), FJ 2; 2/2017, de 16 de enero (RTC 2017, 2), FJ 5, y 79/2020, de 2 de julio (RTC 2020, 79), FJ 3.

²⁷ STC 233/2007 (RTC 2007, 233), FJ 7 c).

²⁸ STC 91/2019, de 3 de julio (RTC 2019, 91), FJ 10.

²⁹ STC 71/2020, de 29 de junio (RTC 2020, 71), FJ 3.

³⁰ STS de 22 septiembre 2003 (RJ 2003, 7184).

³¹ En sentencias anteriores se ha aclarado que las desigualdades retributivas deberán responder a razones objetivas y suficientemente justificadas, entre las que figuran la clase de trabajo prestado, el rendimiento exigido, la capacidad económica de la empresa (STS 22-7-1997).

de destreza o especialización³², como lo es, en este caso, la pertenencia a una categoría caracterizada por menor experiencia profesional y preparación y carácter transitorio de la permanencia en tal grupo, lo que puede proporcionar una justificación objetiva, razonable y proporcional al establecimiento de una menor retribución³³.

Tampoco comporta discriminación la diferencia de trato prevista en el convenio colectivo en cuanto a la retribución del complemento de categoría entre titulados superiores sanitarios y no sanitarios en un hospital público, si los negociadores del convenio han considerado que el valor añadido de las profesiones sanitarias es mayor en un hospital que las otras profesiones, que coadyuvan al funcionamiento del hospital, ya que no se parte de situaciones iguales a las que se ha dado un tratamiento desigual³⁴.

En segundo lugar, el concepto de trabajo de igual valor se ha relacionado con frecuencia con el de discriminación indirecta ya mencionado. En este sentido, STS Sala 4ª de 14 mayo 2014 ha declarado que constituye una discriminación retributiva indirecta por razón de sexo la decisión de la empresa de abonar, en concepto de plus voluntario y absorbible, una cantidad sensiblemente inferior en el departamento de pisos, donde sólo trabajan mujeres, que en el departamento de bares y cocinas, donde mayoritariamente se emplean hombres, sin apreciarse una justificación objetiva y razonable de esa disparidad pues todos se encuentran en el Nivel Salarial IV del convenio colectivo de aplicación. En este sentido, la estadística puede ser un medio revelador de la existencia de discriminación indirecta³⁵.

Del mismo modo, se ha considerado discriminatorio pactar una compensación en caso de traslado, suscribiendo ese pacto con anterioridad al establecimiento en el art. 15.6 TRET de la prohibición de trato desigual entre fijos y temporales, pacto que limita su ámbito de aplicación a los trabajadores fijos en el momento de su firma, excluyendo del mismo a los trabajadores temporales sin una justificación objetiva y razonable³⁶. Este criterio jurisprudencial se reitera señalando que los trabajadores con contrato de duración determinada tienen derecho a la misma retribución que el convenio colectivo aplicable establece para los trabajadores fijos que desarrollan su misma labor³⁷.

Por su parte, la STS Sala 4ª de 20 de marzo de 2018³⁸ pone el acento en la necesidad de criterios claros y objetivos para la evaluación de trabajos de igual valor, destacando que la mera diferencia de funciones no justifica una diferencia salarial si las habilidades, responsabilidades y condiciones de trabajo son similares.

Con posterioridad, en STS Sala 4ª de 17 de diciembre de 2019³⁹, se enfatiza que las diferencias salariales deben estar justificadas con criterios objetivos y no discriminatorios, y que las empresas tienen la carga de la prueba para demostrar que dichas diferencias no son discriminatorias.

³² STS de 20 junio 2005 (RJ 2005, 9061).

³³ STS de 11 abril 2006 (RJ 2006/2393).

³⁴ STS de 15 junio 2022 (RJ 2022, 4298).

³⁵ STS de 14 mayo 2014 (RJ 2014, 2808). ECLI:ES:TS:2014:1908.

³⁶ STS de 21 septiembre 2010 (RJ 2010, 8442).

³⁷ STS de 6 octubre 2022 (RJ 2022, 4840).

³⁸ STS de 20 de marzo de 2018 (Rec. 55/2017). ECLI:ES:TS:2018:1062.

³⁹ STS de 17 de diciembre de 2019 (Rec. 264/2018). ECLI: ES:TS:2018:1622.

Más recientemente, la STS Sala 4ª de 21 de noviembre de 2024⁴⁰ ha sentado que la obligación de las empresas de llevar a cabo el registro salarial (art. 28.3 TRET) ha de incorporar los valores medios desagregados por sexo, pero no es obligatorio incluir datos que permitan identificar la retribución individual de los trabajadores.

6. LA CLAVE: VALORAR LOS PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR SIN SESGOS DE GÉNERO

Respecto del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo ante un trabajo igual o un trabajo de igual valor, partimos de que no se impide que la realización del mismo trabajo conlleve la percepción de distinta retribución salarial, puesto que otro principio como lo es el de la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo así como la libertad de organización del empresario derivada de la libertad de empresa disponen de un espacio reservado en el que actuar libremente, siempre y cuando se respeten las disposiciones legales y convencionales mínimas establecidas y no se incida en ninguna de las causas de discriminación prohibidas. Por tanto, la igualdad de trato por razón de sexo en materia retributiva se entiende no en sentido absoluto sino relativo⁴¹.

Mientras la diferenciación salarial obedezca a criterios objetivos, neutros y razonables, adecuados y proporcionados, se entenderán cumplidos los límites establecidos para la libertad de negociación y la decisión unilateral del empresario basada en sus facultades de dirección y organización.

Ahora bien, la discrecionalidad no puede significar arbitrariedad en el establecimiento de distintas retribuciones, sino que, muy al contrario, debe estar sustentada en razones objetivas y suficientemente justificadas, como, por ejemplo, la preparación del trabajador, el rendimiento exigido o la capacidad económica de la empresa. De ahí que una desigualdad retributiva basada en una causa de discriminación prohibida, como lo puede ser por razón de sexo, ha de considerarse nula y sin efecto por vulnerar la prohibición de discriminación que reina en materia salarial.

Actualmente no solo la discriminación por razón de sexo dejaría sin efecto un supuesto de desigualdad retributiva, sino también la discriminación por razón de características sexuales, por cambio de sexo, por orientación o identidad sexual o por expresión de género, aspectos estos últimos incorporados por la Ley 4/2023 o Ley Trans, que están conectados, pero no son asimilables exactamente con el primer y arquetípico motivo de discriminación mencionado. Asimismo sucede respecto de la discriminación por razón de embarazo o de maternidad y la interseccional, que tenga como motivo la discriminación por razón de sexo combinada con otra causa de discriminación.

La brecha salarial y el techo de cristal son "metáforas"⁴² que se refieren a esos obstáculos invisibles que impiden o limitan a las mujeres la promoción o el disfrute de condiciones laborales

⁴⁰ STS Sala 4ª de 21 de noviembre de 2024 (Rec.218/2023).

⁴¹ STC 34/1984, de 9 de marzo (RTC 1984, 34), FJ 2.

⁴² GARCÍA GIL, BEGOÑA: «La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género». En MOLERO MARAÑÓN, MARÍA LUISA (Dir): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 1/19.

retributivas en pie de igualdad con los hombres. La discriminación indirecta tiene una de sus causas principales en la incorrecta clasificación profesional⁴³ que distribuye los puestos de trabajo en tareas, categorías o sectores feminizados y masculinizados, lo que se expresa como “segregación ocupacional”⁴⁴.

En efecto, uno de los desafíos más importantes frente a la discriminación retributiva por razón de sexo es cuando se produce una discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo en virtud del convenio colectivo. En este sentido, la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo, viene a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. El registro retributivo, el derecho de los trabajadores para acceder al mismo, las auditorías salariales y la transparencia en la negociación son instrumentos enfocados a lograr esa transparencia retributiva. No omitamos la necesaria revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo. Todos estos instrumentos deberían ser integradas en los convenios colectivos⁴⁵. En el art. 22.3 TRET se plasma ese mismo objetivo de la Directiva mencionada cuando se dispone que “La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”. Conforme al RDL 6/2019, los factores para la valoración de puestos de trabajo han de ser los cuatro siguientes: condiciones educativas y profesionales, desempeño y condiciones laborales. El RD 902/2020 supone otro avance importante que impulsa la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como hemos analizado, y, por tanto, el cumplimiento del art. 28 TRET. En caso de que el empleador no sea transparente en el establecimiento de los factores de valoración de los puestos de trabajo -tomándose en cuenta, en caso de discriminaciones indirectas, los datos estadísticos-, que produzcan un tratamiento desfavorable para las trabajadoras, deberá probar que la práctica salarial no resulta discriminatoria.

En este sentido, la discriminación retributiva ante trabajos de igual valor puede evitarse mediante la herramienta básica de la negociación colectiva, utilizando factores neutros, objetivos y transparentes de valoración de los puestos de trabajo, para favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y prevenir los sesgos de género en la clasificación profesional en los distintos sectores⁴⁶.

En el momento de valorar los puestos de trabajo, resultan un instrumento idóneo⁴⁷ los métodos cuantitativos, más consistentes, como, por ejemplo, la herramienta desarrollada por el

⁴³ MOLINA GUTIÉRREZ, SUSANA: «La posible brecha salarial en la aviación...», cit., pág.4.

⁴⁴ GARCÍA GIL, BEGOÑA: «La segregación ocupacional...», cit., pág. 16/19. La autora realiza un análisis en profundidad de los convenios colectivos y planes de igualdad negociados en sectores feminizados.

⁴⁵ En este sentido, GARCÍA GIL, BEGOÑA: «Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género», *Revista Femis, Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, 2021 pp. 67.

⁴⁶ GARCÍA GIL, BEGOÑA: «La segregación ocupacional...», cit., pág. 16/19.

⁴⁷ En el mismo sentido, MARÍN MALO, MIRENTXU: «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», *Femis. Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, vol. 2, 2021, pág. 59.

Ministerio de Trabajo y Economía Social⁴⁸. En este sentido, a pesar de que, en la definición y en la aplicación de tales procedimientos, pueden persistir elementos discriminatorios, existen instrumentos para detectarlos y para efectuar, en su caso, las correcciones que permitan obtener un manual de valoración que sea neutro en relación con los géneros⁴⁹.

Para asegurar el éxito de la valoración desde este instrumento sin sesgos de género han de garantizarse el proceso de implantación de la valoración en la empresa libre de estereotipos de género, la selección de criterios de valoración con factores objetivos (cualificación, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo) y el esquema objetivo de ponderación de las valoraciones que no sea discriminatorio⁵⁰.

Otros mecanismos eficaces de buenas prácticas son los siguientes⁵¹: medidas como la islandesa de expedición gubernamental de la certificación de igualdad salarial obligatoria para las empresas cada tres años⁵²; el diseño de herramientas accesibles para las empresas que, como en el sistema suizo, analicen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, para, en caso de desigualdad injustificada, realizar una evaluación de puestos de trabajo⁵³; o mediante el establecimiento de un Índice de Igualdad Profesional que las empresas tienen obligación de calcular, como en Francia⁵⁴.

Los resultados positivos de implementar estas medidas redundarían, en concreto, en la empresa, por la mejora de las prácticas en materia de gestión de recursos humanos, por el reconocimiento de las competencias infravaloradas de las trabajadoras, por la mejor percepción de la igualdad en la organización y mejora de las relaciones de trabajo y por los efectos en la reputación y el atractivo de la organización⁵⁵. Por otro lado, en general, esos beneficios se pondrían de

En relación con la elección del procedimiento de valoración de puestos de trabajo y las diferencias entre sistemas cualitativos y cuantitativos, vid. **GARCÍA GIL, MARÍA BEGOÑA**: «Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género», cit., págs. 74-76.

⁴⁸ **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**: *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo Guía de uso*, abril de 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

⁴⁹ **COVES, ANNA MARÍA, COROMINAS, ALBERT, LUSA, AMAIA y MARTÍNEZ, CARME**: *La valoración de puestos de trabajo: un instrumento para detectar y eliminar la discriminación salarial*, UPC Universitat Politècnica de Catalunya, 2001, pág. 9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/228599926_LA_VALORACION_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO_COMO_INSTRUMENTO_PARA_DETECTAR_Y_COMBATIR_LA_DISCRIMINACION_SALARIAL

⁵⁰ **EL TRABAJO DE IGUAL VALOR: GUÍA PRÁCTICA PARA IDENTIFICAR PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR SIN SESGOS DE GÉNERO**, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno vasco, Vitoria-Gasteiz, 2ª ed., 2021, pág. 12.

⁵¹ Un análisis de estas buenas prácticas internacionales, indicando los procedimientos, puntos fuertes y puntos débiles, en **EL TRABAJO DE IGUAL VALOR: GUÍA PRÁCTICA PARA IDENTIFICAR PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR SIN SESGOS DE GÉNERO**, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno vasco, Vitoria-Gasteiz, 2ª ed., 2021, pág. 43-52. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/guias/es_guias/El-trabajo-de-igual-valor_web.pdf

⁵² Regulado en Gender Equality Act No. 10/2008 y modificaciones de 1 de enero de 2018.

⁵³ Regulado en la Federal Constitution (Cst.) y Gender Equality Act (EqA).

⁵⁴ Regulado en Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes; Loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel; Decreto n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

⁵⁵ **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**: *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, pág. 4.

manifiesto en la sociedad, puesto que la regla de una misma retribución salarial por trabajos de igual valor constituye una de las expresiones de la justicia social⁵⁶.

Por los beneficios desde el punto de visto concreto empresarial como de la sociedad en general, deben establecerse lo antes posible mecanismos que conduzcan a esos resultados.

7. A MODO DE SÍNTESIS CONCLUSIVA

De todo lo anterior se concluye que es permanente la atención por el legislador internacional, comunitario e interno, a la cuestión relativa a la igualdad retributiva por razón de sexo ante trabajo de igual valor, así como destaca que esa atención viene acompañada de distintas y novedosas aristas que van enriqueciendo el acervo normativo y jurisprudencial en el camino único hacia la igualdad. Es loable el esfuerzo del legislador y la jurisprudencia en la labor por desterrar las discriminaciones salariales. Pero es preciso seguir avanzando en este camino, incorporando sistemas neutros de valoración de puestos de trabajo.

En este sentido, será necesario reforzar la vigilancia en el contenido de los convenios colectivos desde la perspectiva de género, especialmente en los aspectos de la clasificación profesional a fin de prevenir futuras desigualdades injustificadas por razón de sexo. También resulta conveniente el control de cumplimiento de los planes de igualdad. Al mismo tiempo, es necesario promover la discriminación positiva con medidas enfocadas a que las mujeres participen en los órganos de dirección de las empresas y con guías de buenas prácticas en la valoración de puestos de trabajo a disposición de las empresas. Todo ello con la mirada puesta en el presente, a fin de evitar la brecha salarial y las discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres; y, en el futuro, soslayar la brecha en materia de pensiones⁵⁷.

BIBLIOGRAFÍA

ARENAS VIRUEZ, MARGARITA: «Otro avance en la igualdad retributiva entre Mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre», *Revista Temas Laborales*, núm.156, 2021, págs. 11-49.

COVES, ANNA MARÍA, COROMINAS, ALBERT, LUSA, AMAIA y MARTÍNEZ, CARME: *La valoración de puestos de trabajo: un instrumento para detectar y eliminar la discriminación salarial*, UPC Universitat Politècnica de Catalunya, 2001, pág. 9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/228599926_LA_VALORACION_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO_COMO_INSTRUMENTO_PARA_DETECTAR_Y_COMBATIR_LA_DISCRIMINACION_SALARIAL

⁵⁶ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, ÓSCAR: «Igual remuneración por trabajo de igual valor (Apariencia y verdad de la discriminación salarial en la economía de mercado)», *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 3 núm. 1, 2024, págs. 77-78. Crítico con las tesis que señalan a la empresa como responsable de las políticas discriminatorias salariales, el autor de este artículo doctrinal defiende la hipótesis de que esas discriminaciones se derivan de "interferencias burocráticas", como la colectivización salarial o la tecnocracia remuneratoria que influyen en la fijación de la retribución de los trabajadores.

⁵⁷ En este sentido, ARENAS VIRUEZ, Margarita: "Otro avance en la igualdad retributiva..." cit., págs. 11-49.

- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, ÓSCAR: «Igual remuneración por trabajo de igual valor: apariencia y verdad de la discriminación salarial en la economía de mercado». *Trabajo y Empresa*, vol. 3, núm. 1, 2024, págs. 77-107.
- GARCÍA GIL, BEGOÑA: «Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género», *Femeris, Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, 2021.
- GARCÍA GIL, BEGOÑA: «La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género». En MOLERO MARAÑÓN, MARÍA LUISA (dir): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 121-164.
- MARÍN MALO, MIRENTXU: «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», *Femeris. Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, vol. 2, 2021.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo Guía de uso*, abril de 2022. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm
- MOLINA GUTIÉRREZ, SUSANA: «La posible brecha salarial en la aviación a los ojos del TJUE: el diferente valor del trabajo de pilotos y azafatas», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024, pág.4.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE: «Sobre transparencia salarial y no discriminación», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2023, ISSN 1889-4380.