Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 139-156

La brecha retributiva: la variable sexo, los avances normativos y la imprescriptibilidad de la acción reparadora

The pay gap: The sex variable, regulatory advances and the imprescriptibility of reparative action

Javier Carballo de Jesús *Graduado Social*
Doctorando USC
https://orcid.org/0009-0006-9272-9465

Sumario

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BRECHA RETRIBUTIVA
   1.1. ¿Brecha retributiva o brecha salarial?
   1.2. La influencia de la negociación colectiva en las retribuciones y la clasificación profesional como causante de la discriminación
   1.3. Causas de la brecha
2. LA BRECHA RETRIBUTIVA EN CIFRAS: EL SEXO COMO DETERMINANTE DE LA DISCRIMINACIÓN
   2.1. La situación actual de la brecha en España y su comparación con el contexto europeo
   2.2. La influencia de la brecha retributiva en las pensiones de las mujeres
3. DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA Y DE LA DESIGUALDAD LÍCITA E ILÍCITA
4. AVANCES NORMATIVOS E INSTRUMENTOS REPARADORES
5. LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS POR DISCRIMINACIÓN TRAS LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2024
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 07/02/2025
Fecha Revisión: 05/05/2025
Fecha Aceptación: 12/05/2025

Cita Sugerida: CARBALLO DE JESÚS, J.: «La brecha retributiva: la variable sexo, los avances normativos y la imprescriptibilidad de la acción reparadora». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 139-156.

Resumen

La brecha retributiva por razón de sexo muestra una realidad acuciante que se evidencia de forma clara en el plano económico y jurídico.

En el presente estudio se pretende realizar un repaso por el concepto jurídico de brecha retributiva, su magnitud estadística e implicaciones económicas, así como los avances jurídicos que desde el 2019 se han producido en España para abordar la materia, sin dejar de analizar la relevancia de la Directiva (UE) 2023/970 pendiente de transposición en nuestros país.

Palabras clave

Brecha retributiva; igualdad laboral; derechos fundamentales; trabajo de igual valor.

Abstract

The gender pay gap shows a pressing reality that is clearly evident on the economic and legal level.

This study aims to review the legal concept of pay gap, its statistical magnitude and economic implications, as well as the legal advances that have occurred in Spain since 2019 to address the matter, without failing to analyze the relevance of Directive (EU) 2023/970 pending transposition in our country.

Keywords

Pay gap; employment equality; fundamental rights; work of equal value.

"Cuando en ocasiones me preguntan cuándo habrá suficientes (mujeres magistradas en la Corte Suprema de Estados Unidos) y yo digo 'cuando haya nueve', las personas quedan impactadas. Pero ha habido nueve hombres y nunca nadie lo ha cuestionado".

Ruth Bader Ginsburg

1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE BRECHA RETRIBUTIVA

La brecha retributiva por razón de sexo es una realidad que figura presente en nuestra historia desde que se tienen registros de la existencia de trabajo remunerado, sin embargo, no es hasta las últimas décadas cuando dicha problemática toma relevancia en el debate público debido a la insistencia del movimiento feminista de situar en el centro de la agenda política las desigualdades históricas que han sufrido las mujeres por razón de su sexo, por el mero hecho de ser mujeres, también en el plano laboral.

En noviembre de 2017 el World Economic Forum, más conocido como el Foro de Davos, advertía que la brecha salarial entre mujeres y hombre no solo no se cerraba, sino que se agrandaba y que la plena igualdad retributiva tardaría en llegar, si se mantuviesen aquellas condiciones, al menos doscientos años.

El concepto de brecha retributiva ha sido el centro de un examen exhaustivo por parte de distintos autores doctrinales, resoluciones y toda clase de normativa. Y grosso modo, alude a las diferencias retributivas que únicamente se fundamentan en el sexo. No solo han de producirse dichas diferencias, sino que las mismas, han de carecer de justificación objetiva y razonable. Y en los distintos ejes en los que se aprecia dicha discriminación, es la promoción profesional uno de los más analizados[1].

Según la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) la brecha salarial se ha de entender como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.

Así es que el término brecha retributiva se viene a utilizar como un concepto que describe una realidad que expresa un dato laboral empírico asociado al sexo femenino y que "en términos socioeconómicos supone una desventaja comparativa de la mujer con el valor de su trabajo en términos de retribución, que puede llegar a ser discriminatorio en términos jurídicos"[2].

1.1. ¿Brecha retributiva o brecha salarial?

A lo largo de los años la doctrina iuslaboralista (tanto académica como judicial) ha debatido de forma extensa sobre la conceptualización de los términos de retribución y salario, sus aspectos en común y aquellos caracteres que los hace diferenciarse.

El primer texto normativo que define el concepto de retribución es el Convenio 100 de la OIT, en cuyo artículo primero se reconoce como retribución "*el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último"*.

Posteriormente, es el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea el que incide de nuevo sobre dicho concepto en su artículo 157:

[1] SJS Gijón nº103/2020 de 14 de Abril de 2020; Núm. rec. 627/2019.

[2] Menéndez Calvo, M.R.: "Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad", *Anuario de la Facultad de Derecho*, N.º 14, 2021, pp. 213-219.

"*Se entiende por retribución el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo".*

Así pues, de ambos preceptos podemos deducir la clave de la diferenciación de los términos retribución y salario, ya que es este último una parte del primero.

Por su parte, la legislación nacional es la que se toma como principal referencia a la hora de delimitar el concepto de salario, el artículo 26.1 ET considera salario:

"*la totalidad de las prestaciones económicas de los trabajadores, en dinero o 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 trabajo".*

En este sentido, tal y como ha confirmado la STS de 4 de mayo de 2010[3] se entiende que existe una presunción *iuris tantum* en la medida que se considera salario todo aquello que es percibido por el trabajador salvo que se pruebe que la cantidad percibida obedezca a gastos ocasionados a este con motivo de la actividad laboral.

Así pues, tal y como dispone el artículo 26.1 y ha corroborado la jurisprudencia y doctrina judicial y académica, el salario se configura por todas aquellas percepciones económicas que el trabajador obtenga del empleador salvo aquellas que se correspondan con los conceptos especificados en el apartado segundo del mismo precepto: "indemnizaciones o suplidos por gastos, prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social, e indemnizaciones por traslado, suspensiones o despido".

Además, este criterio ha sido confirmado por el propio Tribunal Supremo en sentencias como la de 3 de mayo de 2017[4] o la de 5 de julio de 2018[5], que especifican que se "considerará salario la totalidad de las percepciones 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".

Pero al margen de especificar y delimitar lo que jurídicamente se debe considerar salario, existe múltiple doctrina judicial que realiza una delimitación negativa de aquél.

Inicialmente, nos referimos a las indemnizaciones y suplidos que el artículo 26.2 ET excluye del concepto de salario pero que forman parte de la retribución extrasalarial que recibe el trabajador, pues tal y como expuso la STSJ Canarias/Tenerife de 5 de Marzo de 2021[6] "*El núcleo definidor de las indemnizaciones o suplidos es su carácter compensatorio de un gasto realizado por el trabajador, pues con ellos no se está retribuyendo su trabajo sino que se le están compensando unos gastos sufragados inicialmente por el trabajador para poder acudir al lugar de trabajo o poder realizar este".*

En definitiva, al hablar de indemnizaciones y suplidos se habla de retribuciones extrasalariales que no tienen relación directa con el desempeño del puesto de trabajo.Este mismo carácter de retribuciones extrasalariales adquieren las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las mejoras que sobre estas realiza la empresa, las indemnizaciones por fallecimiento, traslado,

[3] Núm.rec. 2528/2009.
[4] Núm. rec. 385/2015.
[5] Núm. rec.137/2017.
[6] Núm. rec.415/2020.

suspensión o despido, los pluses de vestimenta, quebranto de moneda, el ticket restaurante, los gastos de guardería... Todos estos conceptos forman parte de la retribución de las personas trabajadoras aunque no entran en el concepto legal de salario, porque no retribuyen directamente la actividad laboral.

Es el artículo 147.2 de la LGSS el que pormenorizadamente alude a estos conceptos extrasalariales, que, aun no formando parte de la base reguladora, son considerados parte de la retribución de la persona trabajadora.

Así mismo, estas percepciones extrasalariales son en múltiples ocasiones las causantes de la discriminación retributiva indirecta, entendiendo esta 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. Así pues, son múltiples las ocasiones en que se emplean estos conceptos retributivos para encubrir una situación de discriminación retributiva.

1.2. La influencia de la negociación colectiva en las retribuciones y la clasificación profesional como causante de la discriminación

Resulta evidente que la mayoría de los conflictos colectivos existentes y que ocupan el centro de la negociación de los convenios colectivos se encuentran circunscritos al ámbito retributivo.

El establecimiento de las categorías profesionales, la negociación de las tablas salariales o la subida salarial son aspectos cruciales para las partes en la negociación colectiva, tanto desde la óptica patronal como por parte de la representación de las personas trabajadoras.

En efecto, también resulta acreditado con base en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo que son mayoritarios los convenios colectivos que introducen subidas salariales ligadas a índices como la evolución del IPC, sin embargo, se aprecian derivas salariales negativas procedentes de otros factores entre los que se podrían concretar los siguientes[7]:

— Alteración de la estructura salarial mediante la implementación de subidas salariales aplicadas al salario base y, al mismo tiempo, la eliminación o reducción de complementos salariales ,dando mayor protagonismo a complementos variables ligados a la productividad o los conocidos como *ad personan.*

— Proliferación de mecanismos convencionales que permiten desigualdades salariales al impedir al aumento salarial negociado de manera genérica a ciertos colectivos de trabajadores, normalmente los de nuevo acceso.

— Inaplicación de partidas salariales que reportarían subidas salariales, pero que a través de mecanismos como el "descuelgue" (art. 82.3 ET) se evita su efectividad en el ámbito empresarial.

— Y, sin ánimo exhaustivo, la discriminación retributiva provendría de la reducción del número de horas extraordinarias, o la supresión o adición de mejoras salariales en el clausulado de los contratos.

[7] Cfr. "Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral: la retribución del trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 140, 2017, págs. 149-197.

Estas derivas salariales negativas ayudan a conformar la realidad de la negociación colectiva de nuestro país, cuyos convenios colectivos vienen introduciendo diversas fórmulas de diferenciación salarial de los trabajadores, en concreto, interesa en el presente la causante de discriminación basada en el sexo de las personas trabajadoras.

De acuerdo con Escribano Gutiérrez "la discriminación salarial de género persiste por las enormes diferencias salariales detectadas en virtud de las diferentes categorías profesionales y de la feminización del trabajo a tiempo parcial, así como la atribución de complementos salariales muy por debajo del resto de las categorías profesionales para aquellas en las que las mujeres son mayoritariamente quienes las ocupan"[8], en este sentido, ya UGT había advertido en un informe que para el año 2017 la diferencia retributiva en complementos salariales entre mujeres y hombres alcanzaba el 30,44%[9].

En este sentido, el VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) reconoce la importancia que los convenios colectivos y sus otros frutos tienen sobre la igualdad y la retribución. Este texto, acordado en el seno del diálogo social, establece en su capítulo VI como líneas básicas en el ámbito de la retribución y salario:

— Que los convenios colectivos promuevan la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución para trabajos de igual valor.

— Ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

— Que las tablas salariales sean coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.

— Que los sistemas de retribución variable estén fijados con claridad y cuenten con criterios objetivos y sean neutros desde una perspectiva de género.

También en el capítulo XII, concerniente a la igualdad entre mujeres y hombres, se hace referencia al ámbito retributivo y se reconoce como prioridades de la actividad negociadora:

— El establecimiento de medidas que favorezcan la contratación de mujeres y de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde estén infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

— La regulación de los criterios a tener en cuenta para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad y estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos y categorías.

— El establecimiento de criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto

[8] Escribano Gutiérrez, J.: "Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral: la retribución del trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 140, 2017.

[9] UGT: La falta de políticas de igualdad de empleo incrementa la brecha salarial, Madrid, 2017

en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.

Si bien se considera la clasificación profesional como el principal método de determinación retributiva de la fuerza de trabajo, también lo es por cierta doctrina como una de las principales fuentes de discriminación retributiva. La causa es que la elaboración de las clasificaciones profesionales y/o tablas salariales a menudo se encuentran afectadas por sesgos y estereotipos de género, que llevan a la sexualización de ciertos trabajos, considerando unos más apropiados para el sector masculino de la plantilla en tanto que otros para el sector femenino. Esta diferente distribución del empleo en femenino y masculino, que se denomina segregación ocupacional, tiende a establecer un sistema de valoración en el que las ocupaciones consideradas femeninas tienen menor valor, mientras que los trabajos que requieren un mayor esfuerzo físico y habitualmente son desempeñados por hombres resultan mejor valorados, lo que repercute de forma directa en las retribuciones y en consecuencia aumenta la brecha[10].

"Uno de los ejemplos más gráficos de esto, visible además a la parte más baja de la distribución salarial, es la de los hogares que emplean personal doméstico. Se trata de un empleo casi exclusivamente ocupado por mujeres, más del 87% del total, según la EPA. Pues bien, atendiendo a los datos de afiliación a la Seguridad Social, el 91,4% del total de la afiliación femenina en esta actividad está encuadrado en el sistema especial de empleados del hogar, que, aun formando parte del Régimen General, se trata de un sistema con menores coberturas. Frente a esta cifra, los hombres, solo se encuadran en este sistema especial en el 35% de los casos"[11].

A fin de evitar esta discriminación retributiva a través de la clasificación profesional, debemos atender a lo dispuesto en el artículo 22 ET:

— En primer lugar, su apartado 3 interpela directamente a la negociación colectiva, a que la definición de los grupos profesionales se ajuste "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".

— En segundo lugar, ya en el proceso de encuadramiento de la persona trabajadora en el ámbito de la empresa, su apartado 4 dispone que "por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas", apelando directamente al trabajo de igual valor con independencia del sexo de la persona trabajadora. En definitiva, en la configuración de la clasificación profesional y de las tablas salariales se debe prestar especial atención a estos sesgos y estereotipos que contribuyen a acrecentar la brecha retributiva por razón de sexo, de donde resulta especialmente relevante que la definición de los grupos profesionales se realice mediante criterios neutros y no sexistas.

[10] Comisión Europea, Dirección General de Justicia: Cómo combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea, Oficina de Publicaciones de la UE, 2014.

[11] De Blas Gómez, R. y Estrada López, B.: *Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado*, Fundación Alternativas: Documento de trabajo, N.º 209.

1.3. Causas de la brecha

Son muchas y diversas las variables causantes de la brecha salarial, pues aparte de la endémica desigualdad histórica que sufren las mujeres en el conjunto del planeta, los roles y estereotipos sexistas contribuyen de forma directa a que persistan diferencias retributivas en el mercado de trabajo.

La justificación se encuentra, por un lado, en la concurrencia de un conjunto interrelacionado de factores (exógenos) no imputables a la empresa, y por otro, factores (endógenos) imputables a la discrecionalidad empresarial.

En lo que se refiere a los factores exógenos causantes de la brecha retributiva nos podemos encontrar con:

— La segregación ocupacional o segregación horizontal: causante del conocido como "efecto expulsión", que se traduce en la feminización o masculinización de ciertas actividades y/o sectores.

— La precariedad laboral debida a la excesiva feminización de tos contratos temporales y a tiempo parcial, así como a la asunción mayoritaria las mujeres de los derechos laborales de conciliación.

— El techo de cristal o suelo pegajoso o, incluso, segregación vertical: vinculada de forma muy estrecha con la incorrecta determinación del sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos que, en muchos casos cuentan con una deficiente valoración y cuantificación de los puestos de trabajo, impidiendo el crecimiento profesional de las mujeres en el mundo laboral.

Por su parte, cuando se alude a factores endógenos, estos resultan de dificultosa detectabilidad y se cobijan en la interpretación del artículo 38 de la Constitución Española que "*reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado"*. Un claro ejemplo es la concesión unilateral por parte de la empresa de ciertos complementos retributivos, así como la asignación subjetiva-sexista del grupo profesional con base en valores femeninos o masculinos no objetivables[12].

De este modo lo han entendido sentencias como la del TS de 14 de mayo de 2014[13] que reconoce como discriminación retributiva las diferencias existentes en el reparto de beneficios económicos (en forma de plus voluntario y absorbible) "porque, a diferencia de lo que sucede en otros departamentos con mayoría de hombres (camareros de bares y cocina), la cuantía del plus es sensiblemente inferior en otro departamento (camareras de pisos) en el que sólo trabajan mujeres y no se aprecia justificación objetiva y razonable de esa disparidad en el «plus», pese a encontrarse unos y otras en el mismo Nivel salarial IV del Convenio Colectivo de aplicación". La citada Sentencia explica que ningún factor objetivo justifica la brecha retributiva entre mujeres y hombre, toda vez que "la discriminación retributiva es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que son objeto las mujeres: La infravaloración del trabajo femenino propicia que las mujeres sean las destinatarias de los salarios más bajos y, a la vez, este hecho dificulta en muchas ocasiones su participación social, política, institucional y representativa"[14].

[12] Menéndez Calvo, M.R.: "Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad", *Anuario de la Facultad de Derecho*, N.º 14, 2021 pp. 213-219.

[13] Núm. rec.2328/2013.

[14] Melle Hernández, M.: "La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente", *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad,* vol. 109, 2018, pp. 8-10

ONU Mujeres establece como principales agravantes para la discriminación retributiva la excesiva representación en empleos vulnerables e informales (las mujeres realizan tres veces más cuidados y trabajos domésticos que los hombres, en el nivel global) y a su vez entiende que la maternidad ha supuesto históricamente un motivo de discriminación retributiva hacia las mujeres.

La ONU cifra también como principales causas de la brecha salarial la alta presencia femenina en el empleo a tiempo parcial, la precarización y minusvaloración de los empleos altamente feminizados, así como la alta feminización de los cuidados.

Los estereotipos sociales que llevan a las mujeres a asumir las tareas de cuidadores de hijos y mayores, y las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal influyen en las diferencias salariales entre mujeres y hombre. Las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa[15].

Por ello, tanto las personas expertas en la materia como las propias administraciones públicas han dejado de hablar de conciliación para poner en el centro la corresponsabilidad, entendiendo este concepto como "el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres"[16].

En lo que se refiere al aspecto legal que aborda la brecha retributiva, resulta interesante, una vez observados los datos, hacer hincapié en los principales hitos normativos que la han abordado. Para ello y en el ámbito internacional, hay que esperar hasta 1951, año en que se aprueba el Convenio n.º 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. En cambio, en España el primer texto legislativo sobre dicha materia fue la Constitución Española, cuyo artículo 35 dispone:

> "*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".*

Seguidamente, el artículo 28 del ET proclama la Igualdad de remuneración por razón de sexo, estableciendo una obligación sobre la empresa mediante la que debe "pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma 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"[17].

Desde 2019 se han ido aprobando diferentes disposiciones sobre esta cuestión, entre las que se destacan las más recientes, verbigracia: el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

[15] Ibid.

[16] INMUJER: Guía de corresponsabilidad. Madrid, 2013, consultado en:https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf

[17] En la redacción inicial del ET, el artículo 28 disponía: "Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo". Sólo tras la Ley 33/2002, de 5 de julio, ese precepto pasó a la redacción siguiente: "Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. 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 aquélla". Es decir, hubo que esperar 22 años para que tal artículo sancionase la igualdad retributiva y no la simple igualdad salarial.

empleo y la ocupación; el Real Decreto 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 trabajo; o el propio Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; todas ellas orientadas a la correcta y real elaboración y aplicación de los indicados planes de igualdad y del registro retributivo.

2. LA BRECHA RETRIBUTIVA EN CIFRAS: EL SEXO COMO DETERMINANTE DE LA DISCRIMINACIÓN

Antes de entrar a valorar la magnitud de los datos empíricos sobre la discriminación retributiva que padecen las mujeres, resulta de extremada importancia aclarar la diferencia entre los términos sociológicos sexo y género y, tras ello, los conceptos jurídicos de discriminación directa e indirecta.

En lo referido a los términos sexo y género, no encierran ellos dos conceptos excluyentes, pues el primero alude una característica biológica de las personas completamente irrefutable, mientras que el segundo se sustenta sobre una construcción social de los roles. Con mayor detenimiento, el sexo es conceptualmente como aquel conjunto de características biológicas y físicas que vienen determinadas por la naturaleza y sobre cuya se establece la categoría hombre o mujer. Por contraposición, el género, en palabras de que de acuerdo con COBO BEDÍA *"se refiere en primer lugar a la existencia de una normatividad femenina edificada sobre el sexo como hecho anatómico que reposa sobre un sistema social en el que el género es un principio de jerarquización que asigna espacios y distribuye recursos a varones y mujeres"*[18].

En otro orden de circunstancias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIMH), debemos diferenciar la discriminación directa de la indirecta con la mera transcripción de su artículo 6, a cuyo tenor:

> *Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.*
> *1. Se considera discriminación directa por razón de sexo 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.*
> *2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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 que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*
> *3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

En consecuencia, alcanza la condición de discriminación directa el supuesto por el que intencionadamente la persona empleadora abona menos salario a una mujer en comparación a un hombre, aun cuando ambos se encuentran en situaciones de "igual valor". Sin embargo, la discriminación indirecta se corresponde con medidas neutrales que esconden sesgos sexistas o de género. Por ejemplo, un bonus que se asigna a un empleado para tomar un curso de formación fuera de las horas de trabajo tiende a penalizar a las mujeres porque sobre ellas recae mayor carga de cuidado familiar en el hogar, reduciendo así la posibilidad de que accedan a este tipo de beneficios.

[18] Cobo Bedía, R.: "El género en las ciencias sociales", *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 18, 2005, pp. 245-258.

2.1. La situación actual de la brecha en España y su comparación con el contexto europeo

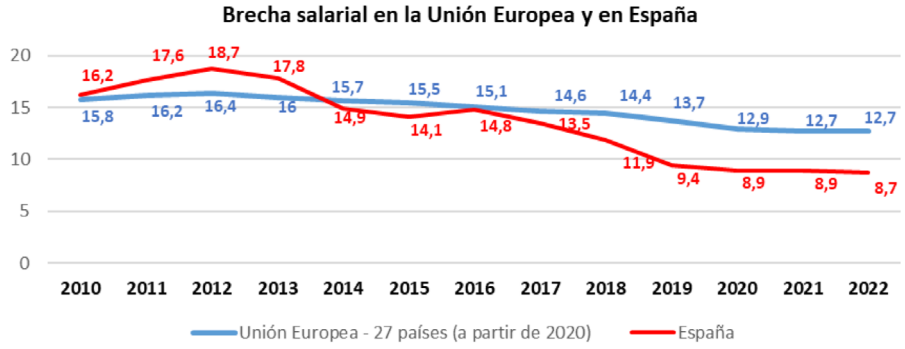
Existen divergencias a la hora de medir la brecha retributiva, cierta parte de la doctrina utiliza la magnitud salario/hora y otra parte entiende más correcto el empleo de la variable salario/año.

En todo caso, EUROSTAT emplea la primera variable (salario/hora) al entender que esta muestra un reflejo más aproximado a la realidad.

A través de los últimos datos de EUROSTAT se puede observar que por cada euro que gana un varón en el conjunto de la Unión Europea (en adelante UE), una mujer ingresa 87,3 céntimos, siendo en el caso de España de 91,3 céntimos.

Esta situación nos sitúa con una brecha salarial en el seno de la UE de 12,7%, lo que de acuerdo con la Comisión Europea supondría un mes y medio de salario al año (46,35 días) para el año 2024.

En España la brecha salarial calculada sobre la base salario/hora es notablemente inferior al situarse en cuatro puntos porcentuales por debajo de la media europea, lo que se traduce en que las mujeres de nuestro país perciben un 8,7% de salario que los hombres españoles, lo que equivale a 31,75 días al año que el sexo femenino trabaja gratis a respecto del masculino.

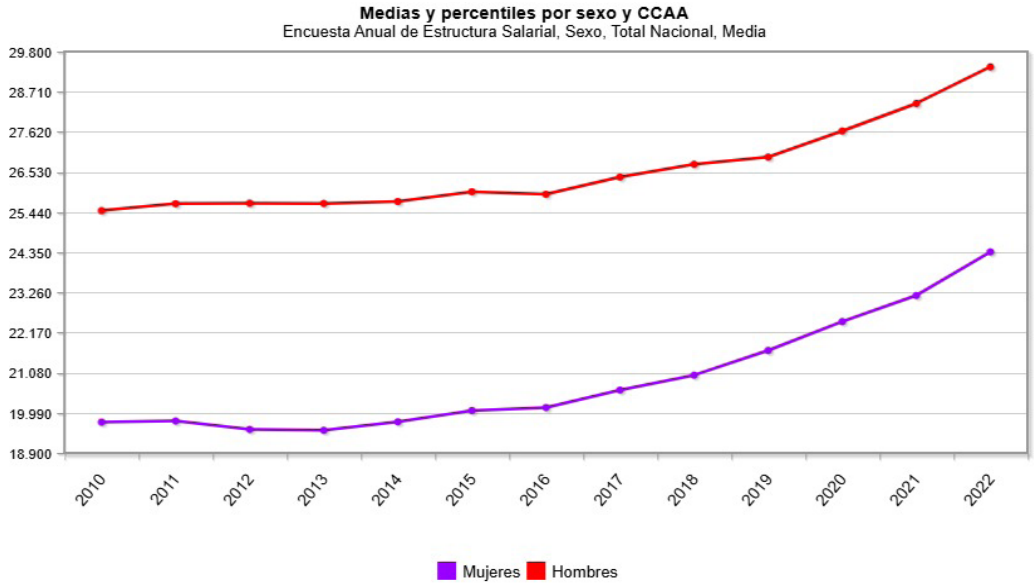


Fuente: UGT

Aunque la magnitud de la brecha ha de ser un asunto de primer orden en el seno de las políticas de la UE hasta que no se alcance la equiparación retributiva plena para trabajos de igual valor, conviene reconocer que en el transcurso de los últimos doce años se ha producido un decrecimiento notable de discriminación retributiva. En este sentido, interesa resaltar que la media de la UE ha mermado en apenas un 3,1% del 15,8% (2010) al 12,7% (2022), pero la española ha logrado ser prácticamente la mitad, del 16,2% (2010) al 8.7%(2022), coincidiendo el período de mayor reducción (2018-2022) con la aprobación de normas específicas, alguna de las cuáles ya han sido citadas, con incidencia directa en la cuestión y cuya efectividad queda acreditada por los datos estadísticos.

Con todo, la discriminación retributiva es una materia viscosa, como lo evidencia el que la principal fuente estadística de la Unión Europea, EUROSTAT, nos reporte datos esperanzadores para nuestro país contabilizados sobre la base salario/hora, mientras que la magnitud salario/año extraída de la Encuesta de Estructura Salarial (en adelante EES) del INE es menos optimista: En concreto, los últimos datos definitivos proporcionados por la EESS del año 2022 confirman la afirmación precedente en la medida en que la cifra media del salario bruto anual de las mujeres fue de 24.359,82 euros, la de los hombres se elevaba a 29.381,84 euros, una diferencia de 5.021,18 euros al año.

Por eso, la realidad es que el salario promedio anual de las mujeres representa el 82,9% del de los varones, situándonos en una brecha retributiva (calculada en salario bruto anual) del 17,1%.



Fuente: UGT

Pues bien, independientemente de la magnitud que tomemos como referencia, la brecha retributiva por razón de sexo es una situación científicamente acreditada que se ha reducido en los últimos años por razones tales como el novedoso marco normativo o el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, pero mientras no sea abordada de forma integral la feminización de los cuidados[19] o la ausencia de paridad en trabajos especializados (segregación profesional) y en dirección (segregación vertical)[20] entre otras cuestiones de especial relevancia, no existirá igualdad retributiva plena y efectiva.

2.2. La influencia de la brecha retributiva en las pensiones de las mujeres

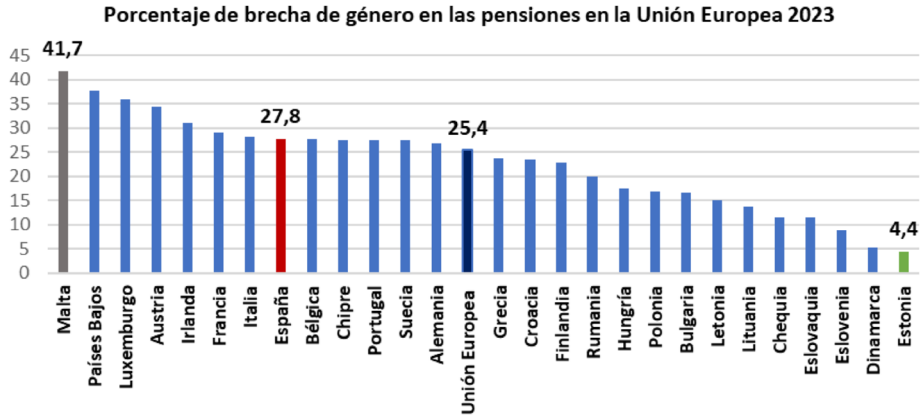
La brecha retributiva por razón de sexo, la interrupción de la carrera laboral por asumir roles de cuidados y las diferencias en la representación en empleos mejor remunerados entre mujeres y hombres son algunos de los factores que hace que la brecha persista más allá de la vida laboral activa: las mujeres tienden a recibir una pensión de jubilación menor que la de los varones al momento de jubilarse.

[19] Según el último informe de la UGT sobre brecha salarial, las mujeres y las niñas tienden a seguir trayectorias profesionales que a menudo están peor remuneradas y a asumir la mayor parte de la carga de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos entre los progenitores.
Como consecuencia de ello, sufren mayores dificultades a la hora de conciliar la vida laboral y personal, a veces hasta el punto de verse disuadidas de proseguir sus carreras profesionales. Esto se ve agravado por la falta de instalaciones adecuadas para el cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad. Se calcula que 7,7 millones de mujeres no tienen un trabajo remunerado a causa de sus responsabilidades asistenciales.

[20] De acuerdo con la OIT "la mujer tiende a tener una presencia excesiva en los empleos considerados no especializados y de "bajo valor", en especial en la prestación de cuidados.

Las consecuencias de la perpetuación de la brecha retributiva en las pensiones de jubilación tienen consecuencias directas sobre el bienestar social de las mujeres. En primer término, se produce mayor riesgo de pobreza en la vejez, porque las pensiones de jubilación son más bajas. Y, en segundo lugar, la brecha en las pensiones perpetúa la desigualdad de género a largo plazo, ya que las mujeres experimentan una menor seguridad financiera en la jubilación lo que merma su independencia económica.

Según datos de EUROSTAT a brecha de género en las pensiones sitúa a nuestro país como el octavo con diferencias más altas en el seno de la Unión Europea. Según sus datos la brecha en las pensiones se sitúa en el 27,8%, 2,4 puntos porcentuales por encima de la media de la UE (25,4%), y a gran distancia de los extremos, siendo Estonia el país con menos brecha en las pensiones (4,4%) y Malta la que dispone de una tasa de discriminación más elevada (41,7%).



Fuente: UGT

3. DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA Y DE LA DESIGUALDAD LÍCITA E ILÍCITA

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, arroja luz sobre la licitud de ciertos tipos de desigualdades, como se advierte de la literalidad de su artículo 2.2, según el que "podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo".

Previamente a la aprobación de esta previsión jurídica ya se había pronunciado el Tribunal Constitucional al reconocer que "el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica"[21].

En todo caso, conviene hacer referencia a la STC 27/2004, de 4 de marzo, en la que se instituye la exigencia de dos presupuestos para considerar la licitud de la desigualdad[22]:

[21] Auto TC (pleno) 8/2019, de 12 de febrero

[22] Ferreiro Regueiro, C.: "La brecha retributiva por razón de sexo", *Revista Galega de Dereito Social* - 2ª ET- 20, 2024., pp. 73-101.

a) *El de la "diferencia o desigualdad" esto es, que en la norma, práctica o acto cuestionado "se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas".*

b) *El de "uniformidad o univocidad", en el sentido de que tienen que traerse a comparación situaciones subjetivas homogéneas o equiparables, es decir, que e término de comparación no resulte arbitrario o caprichos.*

Gracias a tales presupuestos, podemos reconocer en ciertos casos, ya analizados por la jurisprudencia y la doctrina judicial, de desigualdades retributivas plenamente lícitas dado que para su establecimiento se emplearon criterios objetivos y razonables.

Ferreiro Regueiro ha realizado una compilación de supuestos analizados por los tribunales que se acomodan bajo esta presumible desigualdad retributiva lícita[23]. Entre otros, la autora cita la licitud de las diferencias retributivas entre trabajadores en función de su antigüedad siempre que esta desigualdad responda a la existencia de una doble escala salarial por la cual los trabajadores noveles durante su proceso formativo perciban un "salario de ingreso" inferior al de los veteranos que realizan las mismas funciones, y, una vez capacitados, su retribución se iguala a la de esos veteranos[24].

Por otra parte, no es justificable, entre otras, la diferencia retributiva basada en el ejercicio por parte del empresario de sus poderes de organización mediante la concesión de condiciones más beneficiosas adquiridas. En este sentido, la licitud de la medida ha de superar los criterios básicos de proporcionalidad y objetividad y respetar en las retribuciones de los otros trabajadores los mínimos de derecho necesario establecidos por ley o convenio colectivo[25].

A diferencia de las desigualdades, que podemos calificar como lícitas o ilícitas en función del supuesto de hecho, la discriminación es en todo caso ilícita, puesto que se re refiere al "trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado"[26].

Es el caso de todas aquellas discriminaciones retributivas surgidas del mero hecho de que la trabajadora sea mujer, o de su estado de embarazo o de la maternidad o, incluso, de ser víctima de acoso sexual o de acoso discriminatorio por razón de sexo se lesiona con ellas los derechos a la igualdad y no discriminación extraídos del desarrollo de la jurisprudencia constitucional sobre el artículo14 CE, y también se vulneran los artículos 17 ET y 2 de la Ley 15/2022 con relación al artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, que califica estos supuestos como una clara y evidente discriminación directa por razón de sexo.

4. AVANCES NORMATIVOS E INSTRUMENTOS REPARADORES

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral ha adquirido un especial protagonismo en el ordenamiento jurídico nacional en los últimos tiempos con la aprobación de numerosa normativa que puso en punta de lanza la necesidad de asumir el camino de la igualdad en las relaciones laborales que promueve la propia Constitución Española en su precepto 35.1 y que nunca se acaba de consumar.

[23] Ibid.

[24] La STS de 29 de octubre de 2019 (Núm.rec, 92/2018) entendió que no se deparaba un trato peyorativo, injustificado o, incluso, vejatorio a los trabajadores noveles, incluso siendo mujeres (como era el supuesto mayoritariamente cuando ingresaban, puesto que la diferencia retributiva obedecía al tiempo diferente de capacitación funcional y de experiencia, debidamente acreditadas de los veteranos.

[25] STS de 1 de febrero de 2017, Núm.rec. 119/2016.

[26] Diccionario panhispánico del español jurídico, en: https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n

La citada Ley orgánica 3/2007 fue un precedente importante en el avance de este propósito al articular el "derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" que había sido formulado en el artículo 14 de la Constitución como un principio informador y que, al ser aducido en sede judicial, al generar una acción para exigir su instauración real y efectiva, se configuró como un verdadero derecho subjetivo, como una facultad atribuida a cada persona para cuya defensa esta se empeña judicialmente si fuere necesario. Esa plena efectividad del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres necesita que las diferentes fuentes del Derecho y la jurisprudencia y la doctrina judicial sean interpretadas bajo su imperio[27].

Siendo esta LOIMH un avance sin precedentes, desde el año 2019 se han sucedido normas que, sin lugar a duda, han contribuido a la reducción de la brecha retributiva, tal y como hemos podido observar en el análisis previo sobre las cifras estadísticas:

a) 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.

A través de este Real Decreto Ley se estableció la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores, se ampliaron las materias objeto de estudio en la negociación de dichos planes de igualdad, se establece también la nulidad de las cláusulas contractuales por razón de discriminación salarial y se establece una presunción de existencia de discriminación salarial aplicable a empresas de más de 50 personas en plantilla cuando el promedio de retribuciones de mujeres y hombres se diferencie un 25% o más.

Además, la aprobación de esta norma elevó la protección que nuestro ordenamiento laboral otorga a la trabajadora embaraza, en primer lugar, con la nulidad del despido de la trabajadora durante el período de prueba y la ampliación a 12 meses de la protección frente al despido cuando se ha suspendido el contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

Por último, reforma la totalidad de las denominadas prestaciones por maternidad y paternidad para crear una prestación por nacimiento y cuidado del menor basada en la igualdad de permisos para ambos progenitores y se incorpora una prestación para el caso de ejercicio corresponsable del cuidado del lactante mediante la que se complementa para uno de los progenitores la reducción de media hora de la jornada para el disfrute del permiso de lactancia.

b) 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.

En los que se refiere al RD 901/2020, este regula los planes de igualdad y su registro, aclarando cuestiones cómo el cómputo de trabajadores para determinar la obligación de elaborar el plan de igualdad, los plazos para iniciar la negociación y la duración máxima de la misma, la posibilidad de realizar planes de igualdad de grupo, cómo se debe constituir la comisión negociadora, el contenido mínimo del diagnóstico, la duración de los planes de igualdad, su ámbito de aplicación y la obligatoriedad de inscripción de los mismos en un registro público.

[27] Algunos de los aspectos más aplaudidos de esta norma son: la eliminación del calificativo de "indeseado" a los conceptos de acoso sexual o sexista; la calificación de discriminación directa a todo trato desfavorable con base en el embarazo, la maternidad o el ejercicio del derecho de conciliación; por último, como aspecto a destacar en el ámbito de la participación política, la ley incorpora el concepto popularmente conocido como cuotas de género mediante el que se ha de garantizar la representatividad de al menos el 40% de mujeres y 60% de hombre (o viceversa) en las listas electorales y en los nombramientos de cargos públicos.
Estas cuotas fueron refrendadas por la STC 12/2008 de 29 de enero, en la medida en que las consideró como una consecuencia directa de la democracia paritaria y no como una medida de acción positiva.

Por su parte, el RD 902/2020 se encarga de desarrollar aspectos referidos a la igualdad retributiva como la obligatoriedad de disponer de registro retributivo, la determinación de quién puede acceder a este, la obligatoriedad de realizar auditorías retributivas y las sanciones vinculadas a los incumplimientos de estas obligaciones.

c) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

En especial, la aprobación de esta ley asoció la concesión de una indemnización por daños morales cuando se acredite la lesión de un derecho fundamental, como en este caso, los de igualdad y no discriminación (artículo 27).

d) Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Esta reforma incorpora una serie de permisos que se concretan en tres situaciones especiales de incapacidad temporal como la situación especial de incapacidad temporal incapacitante secundaria, la situación especial de incapacidad temporal por la interrupción del embarazo sea voluntaria o no, y mientras la mujer reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo y la situación especial de incapacidad temporal por gestación de la mujer desde el día primero de la semana trigésimo novena para la que no se exige ni asistencia sanitaria ni imposibilidad para trabajar.

e) Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

A través de este RDL se modifica el Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia se refuerza el derecho a la conciliación: se crea un nuevo permiso parental no retribuido (8 semanas hasta que el menor cumpla 8 años); se amplían determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de la jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad más allá de los 12 años; en los que se refiere al cónyuge, se amplía su aplicación a las parejas de hecho; y además se crean los permisos de 5 días al año por cuidado de familiares o personas convivientes y el permiso de 4 días al año por causa de fuerza mayor, ambos retribuidos[28].

En el contexto europeo, la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento 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, se ha convertido en el hito reciente más relevante en lo que se refiere a igualdad retributiva.

A través de este texto, que los Estados miembro deben tener traspuesto antes de 2026, se aporta luz sobre la transparencia retributiva con carácter previo al inicio de la relación laboral; se reconoce el derecho de la persona trabajadora a recibir información sobre su nivel retributivo y los niveles retributivos medios de los trabajadores que realicen trabajos de igual valor al suyo; se establecen más sanciones efectivas y disuasorias para aquellas empleadoras que apliquen la discriminación retributiva

[28] Barcons Casas, J.J.: "Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio por el que se modifica el ET y concretamente los permisos y las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, entre otras", *IUSTEL, Diario del derecho*, 2023.

y al mismo tiempo se obliga a los Estados miembros a proporcionar asistencia técnica en materia de igualdad retributiva a empresas de menos de 250 personas trabajadoras.

Se trata, en definitiva, de una amalgama de medidas transversales en la promoción de la igualdad retributiva y lucha contra la discriminación, cuya aplicación efectiva supondrá de facto un gran avance en la equiparación de mujeres y hombres en las relaciones laborales.

5. LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE RECLAMACIÓN DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS POR DISCRIMINACIÓN TRAS LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 20 DE NOVIEMBRE DE 2024[29]

Si analizamos de forma pormenorizada la citada Directiva (UE) 2023/970, se observa que se introducen medidas relativas al procedimiento de reclamación de las diferencias retributivas dejadas de percibir. Así es que el capítulo III del texto se dedica en exclusiva a las vías de reparación, incorporando aspectos como el derecho a la indemnización (art.16) o la inversión de la carga de la prueba (art.20).

Uno de los aspectos de especial relevancia es el plazo de prescripción de la acción de reclamación relativa a la igualdad de retribución. Si en una reclamación de cantidades al uso el plazo de prescripción es de un año, la Directiva establece una obligación a los Estados miembros de establecer un plazo especial de prescripción para esta casuística no inferior a tres años.

Pese a que la Directiva no ha sido traspuesta en nuestro país, lo cierto es que ya disponemos de una reciente sentencia del Tribunal Supremo que reconoce la imprescriptibilidad de la acción.

Se trata de la Sentencia de 20 de noviembre de 2024[30] que nos proporciona una interpretación aclaratoria sobre el plazo de prescripción y sobre la acumulación de la acción a otra por vulneración de derechos fundamentales.

Considera el alto Tribunal, por un lado, que la acción de reclamación de las diferencias dejadas de percibir por discriminación retributiva es acumulable a otra acción de vulneración de derechos fundamentales, debiendo añadir - de constatarse la vulneración- a las diferencias salariales una indemnización adicional por daños morales. Y por el otro, que en tanto no cese la discriminación el plazo de prescripción de un año no comenzará a contar y por tanto se podrán reclamar todas las diferencias retributivas y no únicamente aquellas correspondientes al último año, lo que resulta más novedoso e incluso más ambicioso que lo estipulado por la Directiva.

6. CONCLUSIONES

A la luz de los datos estadísticos tanto europeos como nacionales, España camina en la buena dirección en lo que se refiere a la erradicación de la brecha retributiva.

La reducción de esta discriminación prácticamente a la mitad es una realidad constatable en los últimos doce años, pero aún estamos lejos de situarnos a la par de otros países europeos como Luxemburgo, cuya brecha salarial es de -0.2% en favor de las mujeres.

La realidad nos demuestra que, pese a disponer de un cuerpo normativo extenso que aborda la materia, no somos capaces de reducir al mínimo exponente este mal endémico.

[29] Núm. rec. 2655/2023

[30] Ibid.

Por ello, se antojan necesarias nuevas reformas, que de forma directa o indirecta afectan al mercado de trabajo y especialmente al rol que en el desempeñan las mujeres. Hablamos, por ejemplo, de reformar el modelo de cuidados, incentivar el acceso de mujeres a profesiones STEM o atajar la segregación horizontal y regular la paridad en el acceso a puestos directivos. En este último sentido, la nueva Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, ha avanzado en lo que se refiere "los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales", pero se debería haber abordado de forma integral la paridad en el trabajo por cuenta ajena.

Cabe reseñar las buenas intenciones en el seno del diálogo social sobre la aplicación de la igualdad en la negociación de los convenios colectivos, pero esta premisa, a priori meramente declarativa, debería conllevar un compromiso real de los agentes sociales de nuestro país y de la representación social y empresaria, así como una necesaria vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, con la creación de un cuerpo específico en su seno dedicado en exclusiva al cumplimiento de la igualdad en la empresa.

7. BIBLIOGRAFÍA

Barcons Casas, J.J.: "Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio por el que se modifica el ET y concretamente los permisos y las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, entre otras"*, IUSTEL, Diario del derecho*, 2023.

Carballo de Jesús, J.: *En la brecha del sexo. Por un trabajo de igual valor,* Fundación Luis Tilve, 2024.

Cobo Bedía, R.: "El género en las ciencias sociales", *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 18, 2005.

Comisión Europea, Dirección General de Justicia: *Cómo combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea,* Oficina de Publicaciones de la UE, 2014.

De Blas Gómez, R. y Estrada López, B.: *Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado*, Fundación Alternativas: Documento de trabajo, N.º 209.

Escribano Gutiérrez, J.: "Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral: la retribución del trabajo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 140, 2017.

Ferreiro Regueiro, C.: "La brecha retributiva por razón de sexo", *Revista Galega de Dereito Social* - 2ª ET- 20,2024.

INMUJER: *Guía de corresponsabilidad.* Madrid, 2013.

Lousada Aronchena, J.F.: "Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)", *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 8(1), 2023.

Melle Hernández, M.: "La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente", *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad*, vol. 109, 2018.

Menéndez Calvo, M.R.: "Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad", *Anuario de la Facultad de Derecho*, N.º 14, 2021.

UGT: *La falta de políticas de igualdad de empleo incrementa la brecha salarial*, Madrid, 2017.