

# HERRAMIENTAS FRENTE A LA BRECHA SALARIAL: NORMATIVA LEGAL Y PLANES DE IGUALDAD<sup>1</sup>

## *INSTRUMENTS TO COMBAT THE GAP PAY: LEGAL REGULATIONS AND EQUALITY PLANS*

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

*Universidad de Alcalá.*

**Recibido:** 16/09/2021

**Aceptado:** 27/09/2021

**DOI:** 10.14679/1306

**Resumen:** Con esta aproximación a la desigualdad laboral por razón de sexo en términos económicos, se quiere invitar a reflexionar sobre la existencia de la *brecha salarial* y los casos en los que, a veces, hay discriminación retributiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Se realiza un comentario sobre la normativa legal más reciente y se destaca el rol protagonista de la negociación colectiva para erradicar situaciones no equitativas entre trabajadores y trabajadoras, en general, y el importante papel de los planes de igualdad sobre condiciones salariales, en particular.

**Palabras clave:** igualdad de género, brecha salarial, negociación colectiva, plan de igualdad.

**Abstract:** *With this study on economic inequality based on sex in labor relations, we want to invite to reflect on the existence of the gender gap and the cases that, sometimes, there is pay discrimination between women and men in the labor market. A comment, is made on the most recent legal regulations and highlighting the main role of collective bargaining, in general, to eradicate unfair situations between male and female workers, and specifically, the important role of equality plans on salary conditions.*

**Key words:** *gender equality, gap pay, collective bargaining, equality plan.*

**SUMARIO:** 1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN. 2. MARCO JURÍDICO: LA IGUALDAD FORMAL *VERSUS* IGUALDAD REAL Y EFECTIVA. “IGUAL SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR”. 3. RESPUESTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: MEDIDAS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ESTRATEGIAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD. 4. CONCLUSIONES PARA LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE.

---

1 Miembro del Grupo de Investigación de igualdad de género 607-CH/CS (Grupo de alto rendimiento de la Universidad de Alcalá). La presente Nota es la versión adaptada de la Ponencia impartida por la autora en la Sesión (online) del programa formativo “Aula Abierta”, organizada por la Concejalía de igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y la Unidad de igualdad de la Universidad de Alcalá, el 25 de febrero de 2021.

## 1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

Para hablar de la actual normativa legal, regulación convencional e implementación de los planes de igualdad, en relación a las retribuciones con perspectiva de género, es necesario comenzar recordando que el término brecha salarial se utiliza como concepto descriptivo de una realidad que expresa un dato laboral típico de las mujeres: para la economía del trabajo es la diferencia relacional por sexo existente en el ámbito laboral; la desigualdad retributiva que de media perciben (como ingresos brutos) las mujeres y los hombres por desempeñar un trabajo por cuenta ajena. En suma, en términos socio-económicos una desventaja comparativa de la mujer con el valor de su trabajo en términos de salario, que puede llegar a ser discriminatoria en términos jurídicos. En todo caso, una diferencia retributiva estructural<sup>2</sup>.

¿El porqué de la brecha?<sup>3</sup> Los diversos roles y estereotipos vinculados al género<sup>4</sup> contribuyen significativamente a que persista la desigualdad retributiva en el mercado de trabajo, y que en el futuro se reflejará en pensiones y prestaciones más bajas<sup>5</sup>. Los diferentes ingresos de hombres y mujeres tienen su origen en la desigualdad laboral que todavía existe en el mercado de trabajo. La justificación de la brecha salarial se sustenta, 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<sup>6</sup>.

Del primer bloque cabe mencionar la segregación ocupacional –también llamada segregación horizontal, y conocida en la disciplina de la economía como “efecto expulsión”– que se traduce, dicho coloquialmente, en que hay sectores de actividad masculinizados y actividades económicas feminizadas<sup>7</sup>; la precariedad laboral, debido al

---

2 Según el Informe “Las cuentas claras para romper la brecha salarial”, presentado por CCOO el 19 de febrero de 2021, el salario medio (anual) de las mujeres en España debe incrementarse un 27% para equipararse con el trabajo de igual valor de los hombres. En Europa la media de la brecha es del 24%. Disponible en <https://www.ccoo.es/d6358833d528a8efd7ef9ec0c12e8fc3000001.pdf> [22/02/2021].

3 En extenso, *vid.*, MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva. Causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019.

4 Como construcción social y cultural (del imaginario colectivo) de lo que es femenino o masculino, asignado a hombres y mujeres, por el mero hecho de serlo, *versus* dato biológico del sexo. Sobre la incidencia del género en las relaciones laborales, y cómo aspirar a un mercado de trabajo equitativo, educando en igualdad, véase, ALARIO, M., “Mujeres en el mercado laboral: la batalla inacabada”, *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, nº 34-2020, pp. 145-161; ANGUIA, R., “Educar en igualdad: construir en el siglo XXI”, *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, nº 34-2020, pp. 287-300.

5 Por todos, GRAU PINEDA, C., *La brecha de las pensiones en España*, Bomarzo, Albacete, 2021.

6 GOÑI SEIN, J.L., “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial”, en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (Dir.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 173-214.

7 Motivada por la elección de la formación académica de unos y otras, la valoración social de las profesiones, y la divergencia en la cuantificación de las tareas productivas o reproductivas y de cuidados.

mayoritario número de contratos temporales y a tiempo parcial, así como la incidencia que en el ámbito profesional ocasiona el ejercicio de los derechos de conciliación y/o la falta de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico<sup>8</sup>. Además, por último, hay que citar la segregación vertical a la que nos referimos más coloquialmente como techo de cristal (o suelo pegajoso) –en términos de economía social: “efecto confinamiento”–, vinculado muy especialmente con una 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.

En cuanto al grupo de factores imputables a la empresa, son difícilmente detectables –o habría que decir, mejor, que son difícilmente denunciables y reclamables–, y se engendran en el artículo 38 de la Constitución Española que se enraíza en nuestro sistema de relaciones laborales en los poderes de organización del empresario. Ejemplo de ello es la concesión unilateral por parte de la empresa –vía autonomía individual y colectiva– de ciertos complementos retributivos o de condiciones más beneficiosas *ad personam* (autonomía individual y colectiva), así como la asignación subjetiva-sexista del grupo profesional, en base a valores femeninos o masculinos no objetivables<sup>9</sup>.

## 2. MARCO JURÍDICO: LA IGUALDAD FORMAL *VERSUS* IGUALDAD REAL Y EFECTIVA. “IGUAL SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR”

A pesar de las innumerables medidas (legales) antidiscriminatorias por razón de sexo aprobadas, la brecha salarial no ha mejorado. Desde el ámbito internacional, la Unión Europea y el ordenamiento interno, se implementan políticas de igualdad, también en materia retributiva<sup>10</sup>. Siguen fallando. Desde lo normativo –plano del *deber ser*– se garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres, pero en la práctica cotidiana –desde el plano del *ser*– se confirma la desigualdad retributiva; en muchas ocasiones discriminación, directa o indirecta. La erradicación o reducción de la brecha está relacionado con el (in)cumplimiento de la normativa legal y convencional sobre igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en las empresas<sup>11</sup>.

---

8 Lo que se traduce, por ejemplo, como es sabido, en jornadas reducidas, permisos o licencias no retribuidas, suspensiones o excedencias, etc.

9 Sobre el reconocimiento judicial de discriminación retributiva, por diferencias en beneficios económicos entre el personal de cocina y bares (varones) y el departamento de pisos (mujeres) o el plus de productividad entre el personal del departamento de pisos (feminizado) y personal de cocina y restaurantes (masculinizado), resuelven entre otras las Sentencias del Tribunal Supremo 14 de mayo de 2014 y de 2 de noviembre de 2017, respectivamente.

10 La Comisión Europea presentó en el mes de marzo de 2021 una propuesta de Directiva de transparencia retributiva que se sumará a lo dispuesto sobre la materia por el Tratado de Roma, y la Directiva preexistente (2006/54/CE), así como a la Recomendación sobre igualdad de las retribuciones entre personas de diferente sexo de 2014.

11 Por inobservancia de los artículos 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores, entre otros.

Y llegamos a uno de los temas más actuales, sobre salarios y género: la transparencia salarial. Sin perjuicio del valor práctico, innegable, que pueda llegar a tener el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a su redacción vigente desde marzo de 2019 (RD-Ley 6/2019)<sup>12</sup> y octubre de 2020 (RD 902/2020)<sup>13</sup>, en relación a la definición de “trabajo de igualdad valor”, y al Registro salarial (en las empresas de 50 personas o más en plantilla)<sup>14</sup> o auditorías salariales (si superan las 250)<sup>15</sup> –así como la modificación del art. 64.3 ET sobre información a la representación del personal en materia salarial, por sexo–, el papel protagonista lo asumirá la negociación colectiva y su implementación empresarial.

A día de hoy, en la línea de la Recomendación de la Comisión (UE) de 7 de marzo de 2014, el panorama socio-laboral relativo a las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores por cuenta ajena parece que presenta visos de cambio, al loor del mandato (constitucional) de no discriminación por razón de sexo; los cambios que introdujo el RD-Ley 6/2019 en el artículo 46 de la LOI 3/2007 y en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, parece remover obstáculos en la carrera hacia la igualdad de hombres y mujeres en el marco de las relaciones laborales. En este sentido, hay que destacar las modificaciones reglamentarias que sobre planes de igualdad también introdujo el ya referenciado RD 901/2020<sup>16</sup>.

---

12 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.

13 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

14 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

15 De la literalidad de lo expuesto por el legislador en los Preámbulos de los referidos Reales Decretos se debe entender que “El registro retributivo tendrá que incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla. El registro contemplará la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”. “La auditoría retributiva es un instrumento de transparencia retributiva, que debe formar parte del plan de igualdad conforme a lo establecido en real decreto 901/2020. Su objeto es obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. La auditoría retributiva requiere que se realice la evaluación de los puestos de trabajo existentes en la empresa tanto en relación al sistema retributivo como al sistema de promoción. Debe estar referida a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, ofrecer confianza respecto de los resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa, con independencia de la modalidad de contratos con la que se vayan a cubrir los puestos de trabajo. Toda auditoría debe disponer de un plan de acción con objetivos y actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, además de contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos”.

16 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

Con todo, hay que advertir déficits: la plantilla en empresas sin representación del personal no tendrá derecho a la información salarial; la negociación colectiva no puede intervenir en la organización del Registro salarial; no se establece consecuencia alguna más allá de la necesidad de dar explicación de las diferencias entre sexos cuando estas superen el 25%; ni existe una medida temporal fija-obligatoria para hacer el cálculo del promedio del valor salarial<sup>17</sup>.

### 3. RESPUESTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: MEDIDAS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ESTRATEGIAS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Cuando la LOI 3/2007 asume la Directiva UE 2006/54 relativa a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora dos singulares herramientas para incorporar la igualdad de género como principio transversal: las medidas convencionales y los planes de igualdad. Una apuesta decidida del legislador por la autonomía colectiva frente a la normativa legal.

La negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales; el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva vigente (IV AENC) incluye un Capítulo de “Igualdad” en el que los agentes sociales se comprometen a “desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres”<sup>18</sup>. El AENC 2018-2020 insta a que se estudien –con perspectiva de género– los complementos y pluses salariales para que la estructura retributiva no tenga *impacto de género*.

El artículo 22.3 ET hace una remisión expresa a los convenios y los planes en relación a los grupos profesionales no discriminatorios, teniendo en cuenta los criterios también previstos en el artículo 28 ET. Y, como es sabido, el 2º párrafo del art. 85.1 ET impone la obligación de negociar en los convenios colectivos medidas de igualdad o, en su caso, planes de igualdad.

Además, conforme al desarrollo reglamentario *ex* RD 902/2020, los planes de igualdad, entre otros contenidos podrán incluir, previo diagnóstico de situación, la regulación con enfoque de género de las retribuciones. Y en base al mismo Real Decreto, el principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en él: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional –contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación– y el derecho de información de las personas trabajadoras<sup>19</sup>.

---

de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

17 Se puede tomar como referencia hora, día, mes o año... Adviértase que si se ajusta al valor hora las diferencias serán mínimas.

18 Recomendación que los Poderes públicos deberían acoger. Y parece que así está siendo.

19 El Instituto de las Mujeres ya dispone de una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial y de valoración de puestos de trabajo, de acceso gratuito para las empresas. Disponible en, <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm> [15/04/2021].

Muchos planes de igualdad todavía incluyen, únicamente, una declaración programática, mero *brindis al sol*: voluntarista, bienintencionada, pero no útil y eficaz. Y lo deseable es que se implementen auténticas estrategias para eliminar o, al menos, mitigar la brecha. ¿Cómo? Concretando los parámetros de la retribución. Fijando criterios objetivos y transparentes, especialmente en relación con el devengo de complementos variables (personales, de puesto de trabajo, etc.). Hay que revisar la delimitación de los puestos de trabajo que se siguen considerando *para hombres* o *para mujeres* en relación con “los trabajos de igual valor”. Así como analizar los complementos salariales tradicionales o habituales *de mujeres* y *de hombres*<sup>20</sup>.

En suma, hay que proscribir las conductas empresariales contrarias a la igualdad de género. La negociación colectiva, y especialmente los planes de igualdad, pueden (y deben) llevar a cabo una labor promocional de la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Entre otras actuaciones, propondría, en general:

- Incluir acciones positivas “a favor del sexo menos representado” –en términos salariales, favoreciendo a las mujeres– en relación al tipo de contrato (que tienda a ser indefinido y a tiempo completo) o los puestos a ocupar (optando a los de mayor nivel).
- Desde lo público –como actuación (general), previa–, incrementar la formación en igualdad de los operadores jurídicos, muy especialmente en el caso de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Y, desde la Administración como empleadora, y las empresas privadas –incluido, expresamente, el personal puesto a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal–, imponer (también) en los convenios o en los planes de igualdad esta necesaria formación específica de las personas que formen parte de las Comisiones negociadoras.
- Y, en particular –en relación con el objeto central de esta acotación–, hay que servirse del impulso legislativo que se les ha dado a los planes de igualdad, que desde el 14 de abril de 2021 están plenamente en vigor<sup>21</sup>, para abolir la brecha retributiva entre mujeres y hombres, en base a un análisis cuantitativo y cualitativo elaborado y negociado por la comisión paritaria en representación del personal por centro de trabajo –sindicalizada, ya no *ad hoc*– y en representación de la empresa.

No debe pasar la ocasión de fijar estrategias generales de no discriminación<sup>22</sup>, y muy importante, marcar objetivos y acciones concretas en base al específico diagnóstico de situación de cada centro empresarial, para erradicar la brecha salarial entre

---

20 Véase, CASAS BAAMONDE, M. E. (Coord.), Informe *Análisis de los factores que influyen en la brecha salarial* y Guía de buenas prácticas *Propuestas de herramientas convencionales para combatir la brecha salarial por razón de sexo*, UGT, Madrid, 2015. Accesible desde, <https://www.ugt.es/ugt-pone-en-marcha-una-web-con-herramientas-para-combatir-la-brecha-salarial>

21 El RD 901 de octubre de 2020 entró en vigor el 14 de enero.

22 En materia de acceso al empleo, contratación, clasificación, promoción, acoso sexista, o violencia de género y, por supuesto, salarios.

las trabajadoras y los trabajadores. Para lo que será fundamental pautar un adecuado procedimiento de seguimiento y evaluación de aquellas medidas, con una Memoria intermedia y una Memoria final, en base a las cuales implementar el nuevo plan de igualdad, pasados los cuatro años de vigencia<sup>23</sup>.

#### 4. CONCLUSIONES PARA LA REFLEXIÓN Y EL DEBATE

La brecha salarial existe. A veces, hallamos discriminación retributiva (directa o indirecta), y no se puede aceptar un discurso *negacionista* de esta realidad, constatable<sup>24</sup>; la Jurisprudencia ha venido resolviendo, en base a datos estadísticos, que hay desigualdad en la retribución de las trabajadoras y los trabajadores, no siempre objetivable, sino que se sustenta en la decisión unilateral del empresario –a veces, machista–, lo que tendrá una inevitable incidencia en su protección social a futuro.

Más allá de las imposiciones legales –nadie pone en duda el alcance y valor de nuestro marco formal–, hay que negociar y acordar medidas eficaces en los convenios y acciones concretas en los planes adaptadas a la situación real de las plantillas. El diálogo y el pacto serán muestra del cambio de mentalidad empresarial, necesario, sin duda, para acabar con esta problemática<sup>25</sup>.

Para finalizar, abro un espacio para el optimismo y la esperanza<sup>26</sup>. Desde la LOI 3/2007, y muy especialmente desde el RD-Ley 6/2019, se han promulgado normas legales que afianzan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado y atención del menor<sup>27</sup>, lo que parece abrir el camino hacia la igualdad real y efectiva en el mercado de trabajo, frente a la arcaica oposición empresarial de contratar a mujeres de manera estable y con empleos de calidad, por miedo a que no seamos *disponibles*. Parece quebrarse la *brecha* entre lo productivo y lo reproductivo o del cuidado. Y eso tendrá que verse reflejado en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, también en materia salarial.

---

23 Límite temporal máximo fijado legalmente, en la última reforma.

24 Desde la disciplina del derecho no debemos incurrir en disertaciones simplistas e individualistas, sino argumentar jurídicamente, cotejando los hechos y aplicando la normativa.

25 Según estudios socio-económicos consultados, se augura el fin del desequilibrio retributivo entre mujeres y hombres para el 2054, aproximadamente.

26 Será necesario, muy probablemente, realizar un nuevo balance de la nueva regulación normativa (legal y convencional) pasados al menos dos años, para confirmar o desmentir mis expectativas.

27 Para “ambos progenitores”; ya no se habla de suspensión/prestación por maternidad o paternidad. Y con el vigente marco legal se fija la equidad de duración y naturaleza (obligatoria) del periodo de inactividad laboral “por nacimiento y cuidado de menor”.