

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Igualdad de género y acceso al mercado laboral. ¿Qué herramientas para reducir la *brecha salarial de género* en el contexto europeo? Análisis comparativo entre Italia y España*

Gabriella DE CHIARA**

RESUMEN: La discriminación de género hacia las mujeres es uno de los principales temas aún abiertos en el ámbito de los derechos sociales, sobre todo si pensamos que en el ámbito laboral las madres trabajadoras ciertamente tienen límites tanto en el acceso al mercado laboral como en la continuidad de su carrera laboral. A pesar de los compromisos asumidos por los Estados miembros de la UE en la adopción de directivas europeas y convenios internacionales sobre igualdad de género, los resultados esperados siguen aumentando lentamente. Este artículo propone analizar los instrumentos normativos vigentes en Italia y España desde la perspectiva del derecho laboral comparado con referencia a las recientes introducciones en materia de igualdad de género.

Palabras clave: Derecho laboral, derecho comparado, igualdad de género, protecciones contra la discriminación, acceso de las mujeres al mercado laboral, condiciones de trabajo justas, brecha salarial, equilibrio entre la vida laboral y personal.

SUMARIO: 1. Brecha salarial y discriminación de género. 2. La Directiva (UE) 2023/970 y los instrumentos de igualdad de género en Italia y España. 3. Medidas de apoyo para

* Este trabajo fue presentado como ponencia al XIV Congreso internacional ADAPT, *¿Qué quieren los trabajadores, hoy? Una reflexión interdisciplinar sobre representación, relaciones industriales y derecho laboral*, Bérgamo, 4-6 diciembre 2024.

** Graduada en Ciencias Políticas y Máster en Instituciones y Mercados Internacionales, Universidad de la Campania (Italia); Doctoranda becaria en convenio internacional entre la Universidad de la Campania (Italia) y la EIDUA de la Universidad de Alicante (España), con doble titulación en Derecho en 2019; Becaria por la Universidad Politécnica de las Marche (Italia) por un proyecto nacional sobre el desarrollo de los instrumentos de transformación digital por la justicia en colaboración con la cátedra de Derecho Laboral; desarrolla su investigación sobre el tema de la igualdad de género y lucha contra la discriminación en los lugares de trabajo consiguiendo diversas publicaciones; Graduada social colegiada, Colegio de Graduado Social de Ancona (Italia); Miembro de la Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL) y de Centro de Estudios ANCL de Ancona (Italia).



reducir la brecha salarial de género en la concepción de la conciliación de la vida laboral y familiar. La situación en Italia y en España. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Gender Equality and Access to the Labour Market. What Tools to Reduce the *Gender Pay Gap* in the European Context? Comparative Analysis between Italy and Spain

ABSTRACT: Gender discrimination against women is one of the main issues still open in the field of social rights, especially if we think that in the workplace working mothers certainly have limits both in access to the labour market and in the continuity of their working career. Despite the commitments made by EU Member States in the adoption of European directives and international conventions on gender equality, the expected results continue to increase slowly. This paper proposes to analyse the normative instruments in force in Italy and Spain from the perspective of comparative labour law with reference to the recent introductions in the field of gender equality.

Key Words: Labour law, comparative law, gender equality, protections against discrimination, women's access to the labour market, fair working conditions, gender pay gap, work-life balance.

1. Brecha salarial y discriminación de género

El amplio escenario regulatorio que introduce la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral aún no parece ser exhaustivo en la eliminación de diversos supuestos que siguen teniendo espacio en términos de género. Cuando se trata de discriminación en el lugar de trabajo, el tema debe abordarse tanto desde el lado sociológico como desde el legal.

La discriminación, como enseñan varios autores¹, parte siempre de una conducta, directa o indirecta, dirigida a socavar la esfera psicológica del sujeto haciéndolo de alguna manera más débil en un contexto dado.

Este tipo de comportamientos se pueden encontrar incluso antes de que el empleado sea contratado, es decir, en el momento de la selección de personal, manteniendo así la consideración de “pertenecer” a una determinada “categoría” incluso durante la relación laboral. Una de las principales discriminaciones que todavía tratamos de abordar y eliminar es, sin duda, la de género.

A pesar de la proliferación de regulaciones multinivel, el camino hacia la igualdad de género continúa en cámara lenta².

Desde un punto de vista sociológico, estudios recientes muestran que el acceso al mercado laboral y el mantenimiento de la empleabilidad de las mujeres es siempre fluctuante en comparación con los hombres y esto está principalmente en correlación con el nacimiento del primer hijo. Parece, de hecho, que es difícil que la mujer vuelva al mismo “valor” de trabajo que había suspendido por maternidad cuando volvió al embarazo.

Esta situación se define como una *penalización por tener hijos* o, como la propia palabra se traduce, una especie de penalización por tener hijos, mejor definida como el efecto que la paternidad tiene en las mujeres en comparación con los hombres en un horizonte temporal de eventos específicos, representando la mayor desigualdad de género observada en el mercado laboral³.

¹ En referente, *cf.* A.J. GILES, *El concepto de discriminación. Una redefinición para el discurso jurídico*, en *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 2023, n. 26; A. LASSANDARI, *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, Cedam, 2010; M. BARBERA, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1991.

² *Cfr.* C. ROMERO GARCÍA-ARANDA, *El papel del parlamento europeo en el apoyo de políticas de igualdad de género en el trabajo*, en *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 2023, n. 15; F. SARTORI, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Il Mulino, 2009; S. SCARPONI (ed.), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam, 2016.

³ *Cfr.* H. KLEVEN, C. LANDAIS, J.E. SØGAARD *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, en *American Economic Journal – Applied Economics*, 2019, vol. 11, n. 4; H. KLEVEN, C. LANDAIS, G. LEITE-MARIANTE, *The Child Penalty Atlas*, NBER Working Paper, 2023, n. 31649.

Un estudio liderado por la OIT⁴ para concluir que hay factores muy específicos que conducen a la *brecha salarial de género*. Entre estos, surgen diferencias en el nivel de educación; segregación ocupacional; discriminación en la remuneración y en el acceso a determinados tipos de trabajo.

Estos factores discriminatorios se aplican sobre todo a la trabajadora en edad fértil considerada como un obstáculo para el crecimiento de la empresa por la única posibilidad de entrar en el período de gestación y más aún para la madre trabajadora, considerando que el período de maternidad ya implica una redeterminación salarial. No debe ocultarse que este tipo de consideraciones son realizadas por el empresario desde la fase de selección donde trata de comprender cuáles pueden ser las perspectivas de vida privada del candidato, entrando así en la esfera personal de la misma que constituye, en este punto, un determinante en la evaluación de la capacidad laboral.

El XXIII Informe Anual del Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) publicado en septiembre de 2024⁵ destaca cómo el efecto estimado del nacimiento de un hijo sobre la remuneración (condicionado a que las madres y los padres trabajen) se vincula con las dos dimensiones que contribuyen a determinar la remuneración anual, a saber, la cantidad de tiempo que las personas trabajan y el salario percibido por unidad de tiempo. Los datos estadísticos muestran que la remuneración comienza a disminuir en aproximadamente un 13% a partir del primer año del nacimiento del hijo para las madres; mientras que para los padres hay un aumento del trabajo tras el nacimiento del hijo, con una diferencia salarial de alrededor del 10% en los datos analizados hasta el séptimo cumpleaños del niño. En este análisis, se consideraron las mujeres que ya tenían un contrato de trabajo indefinido antes del embarazo, ya que aquellas que tienen una relación laboral de duración determinada tienen más dificultades para acceder nuevamente al mercado laboral. También se encontró que la incidencia del trabajo a tiempo completo para las mujeres varía si están sin hijos o con hijos, con una primera disminución significativa desde el primer año del nacimiento del hijo; Mientras que para los hombres no hay variación, de hecho, la *brecha* tiene un signo inverso y, por lo tanto, a medida que aumenta la edad del niño, aumenta la incidencia de tiempo completo.

Según un estudio del Ministerio de Trabajo que recoge datos de Eurostat sobre la consideración de la población masculina y femenina, se

⁴ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, 2019.

⁵ INPS, *XXIII Rapporto annuale*, 2024, pp. 214-215.

constata que en España hay un mayor porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial que de hombres. El estudio muestra que, en 2023, el 78,9% de las mujeres empleadas tienen un contrato a tiempo completo frente al 93,4% de los hombres. Italia y España son los países con el mayor porcentaje de mujeres que trabajan con un *contrato de trabajo temporal*, por lo tanto, no por elección, sino porque existen principalmente dos razones para recurrir al trabajo a tiempo parcial: no haber encontrado un contrato a tiempo completo y la necesidad de cuidar a un familiar adulto, niños o personas con discapacidades.

En cuanto a la brecha salarial, los últimos datos estadísticos disponibles del Instituto Estadístico de España de 2021 realizados en base a varios indicadores: tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y empleo; muestran que el salario bruto medio de las mujeres es un 18,4% inferior al de los hombres. Según las modalidades contractuales, las diferencias salariales son más evidentes en los contratos indefinidos (19,9%) que en los contratos de duración determinada (5,2%). También hay una mayor brecha salarial en los contratos a tiempo parcial (9,6%) que en los contratos a tiempo completo (8,3%). Por sectores, la mayor diferencia se registra en el sector servicios (18,8%) y la industria (18%). La brecha salarial en 2022, definida según el indicador procesado por Eurostat -como la diferencia entre el salario medio por hora percibido por los hombres y el percibido por las mujeres respecto al salario medio por hora de los hombres- se situó en el 8,7% en España, frente al 13,1% en la Eurozona. En comparación con otras economías europeas, la brecha salarial se situó en el 17,7% en Alemania y en el 13,9% en Francia, en Italia en el 4,3%. Desde 2015, la reducción de la brecha salarial ha sido más intensa en España (-5,4 puntos porcentuales) que en otras economías avanzadas de Europa⁶.

El problema de la brecha salarial se deriva principalmente del fenómeno de la *penalización por hijo*, por lo que parecería necesario centrarse en eliminar las barreras que impiden a la madre trabajadora continuar su carrera laboral y tener un salario justo en comparación con el del trabajador masculino.

Por lo tanto, es necesario equilibrar el papel de la crianza a través de medidas de apoyo capaces de animar a ambos progenitores a encontrar el equilibrio adecuado en la gestión y la asistencia del hijo, pero sobre todo medidas destinadas a superar la situación que se genera en consecuencia en el ámbito de la remuneración.

Por lo tanto, se podría decir que la *conciliación* y la *brecha salarial de género*

⁶ Véase MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023](#), 2024.

son dos conceptos que inevitablemente se ignoran entre sí. Para eliminar uno, habría que fortalecer el otro.

2. La Directiva (UE) 2023/970 y los instrumentos de igualdad de género en Italia y España

Uno de los instrumentos normativos previstos para eliminar la brecha salarial de género es la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, que tiene como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres combatiendo la discriminación por razón de sexo y género en la aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La definición de trabajo de igual valor se inscribe en este contexto. La obligación de garantizar este principio ya está prevista en varias fuentes multinivel: desde el art. 157 TFUE, por el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo, y el art. 23 de la misma Carta, que establece que debe garantizarse la igualdad entre hombres y mujeres en todos los sectores, incluido el trabajo y, por tanto, también en la remuneración, también el art. 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y establece que toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo.

Por último, el propio Pilar Europeo de Derechos Sociales para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres entre sus principios fundamentales proponiendo medidas vinculantes en materia de transparencia salarial.

En los considerandos, la Directiva explica que en 2020 la brecha salarial de género se situó en torno al 13 % debido a diversos factores como los estereotipos de género, el mayor número de mujeres en empleos mal remunerados en el sector servicios y también la desigualdad que existe en las responsabilidades asistenciales, pero también y sobre todo por las formas de discriminación directa e indirecta que siguen suponiendo una gran limitación a partir del acceso a la y generando consecuencias a largo plazo como la brecha salarial y la feminización de la pobreza⁷.

La Directiva considera la transparencia salarial como la principal medida para cerrar la *brecha* y eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo o el género, garantizando así un trabajo de igual valor.

⁷ Con referencia al tema, véase L. VICENT VALVERDE, D. TRILLO DEL POZO, M.E. RUIZ-GÁLVEZ, *La realidad salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español: brechas, discriminación y efectos divergentes desde la perspectiva de género*, en *Revista de Economía Crítica*, 2023, n. 35.

Cabe señalar que el Capítulo II de la Directiva dicta cuáles deben ser aplicables los principios de transparencia retributiva desde el momento de la selección de personal y, por tanto, durante la entrevista de trabajo. Los candidatos tienen derecho a recibir información sobre el salario inicial tan pronto como se publiquen los anuncios de vacante y, durante toda la duración de la relación laboral, pueden solicitar información sobre su nivel salarial comparando los salarios de otros trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Además, existe la obligación de comunicar periódicamente información sobre la diferencia salarial entre las trabajadoras y los trabajadores en las empresas que emplean a 100 o más trabajadores, pero no se impide a los empleadores con menos empleados proporcionar esta información.

El art. 9 de la Directiva enumera la información que los empresarios están obligados a facilitar y los plazos que deben cumplirse en función del tamaño de la empresa. Plazos que comienzan en junio de 2027, teniendo en cuenta que la directiva tiene como fecha límite de transposición el 7 de junio de 2026.

La información sobre igualdad de trato debe indicarse en un informe que tenga como objetivo demostrar la situación interna de la empresa con referencia al porcentaje de trabajadores y trabajadoras; los salarios y niveles aplicados y todos los elementos complementarios o variables para cada trabajador; las eventuales diferencias y las razones de dichas diferencias sobre la base de criterios objetivos y neutros; el porcentaje de trabajadores que se han beneficiado de una mejora a su regreso del permiso de maternidad o paternidad o del permiso parental para cuidadores; posibles medidas para abordar las diferencias salariales.

Tras la transmisión de la información, se prevé una evaluación conjunta de los salarios en cooperación con los representantes de sus trabajadores con el fin de identificar, proteger y prevenir las diferencias salariales entre los trabajadores.

En caso de divergencias en la evaluación conjunta, el empresario dispone de un plazo razonable para corregir las disparidades resultantes en consulta con los representantes de los trabajadores, se invita a la Inspección y al organismo de igualdad de género a participar en el procedimiento.

En Italia, el art. 46 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) establece un mecanismo capaz de determinar la evolución salarial en la empresa y, por lo tanto, detectar cualquier forma de discriminación de género⁸, que establece la obligación

⁸ El Código, en el art. 25, define como discriminación directa toda disposición, criterio,

de las empresas con más de 50 empleados de elaborar un informe sobre la situación del personal masculino y femenino cada dos años. El *Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile* tiene como objetivo analizar la tendencia de la gestión entre pares dentro de la población de la empresa. De hecho, el informe debe indicar todas las condiciones de trabajo del personal entrante y saliente, refiriéndose al tipo de relación laboral, el nivel de clasificación, los cambios de categoría o calificación, la formación, los fenómenos de movilidad, los despidos, las jubilaciones o jubilaciones anticipadas y las retribuciones abonadas.

Tras la presentación del informe de igualdad de oportunidades, la empresa podrá solicitar la certificación de género, según lo dispuesto en el art. 46-*bis* del Código⁹. La certificación es un documento destinado a dar fe de las políticas de igualdad e igualdad de medidas que se aplican por parte de la empresa hacia los empleados y que están orientadas a reducir la brecha de género. La obtención de la certificación trae ventajas en términos de contribuciones para la empresa, con una exención del pago de un porcentaje del total de las contribuciones a la seguridad social pagadas por los empleadores y permite a las empresas tener puntos adicionales en caso de participación en licitaciones nacionales para el otorgamiento de incentivos estatales.

Del mismo modo, en España, la situación de la población empresarial es monitorizada por el *Plan de Igualdad*, un informe que tiene como objetivo verificar el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres. La regulación del plan, el desarrollo y los fines se recogen en el art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La Ley establece que las empresas de más de 50

práctica, acto, acuerdo o conducta, así como la orden de realizar un acto o conducta, que produzca un efecto perjudicial para los trabajadores por razón de su sexo y, en todo caso, el trato menos favorable en comparación con el de otro trabajador en una situación similar. Por otra parte, la discriminación indirecta se define cuando una disposición, un criterio, una práctica, un acto, un acuerdo o un comportamiento aparentemente neutros, incluidos los de carácter organizativo o los incidentes sobre el tiempo de trabajo, colocan o pueden poner a los candidatos en la fase de selección y a los trabajadores de un sexo determinado en una desventaja particular con respecto a los trabajadores del otro sexo, salvo que se refieran a requisitos esenciales para el desempeño de la actividad laboral, siempre que el objetivo sea legítimo y los medios utilizados para alcanzarlo sean adecuados y necesarios.

⁹ Apartado 1: «A partir del 1 de enero de 2022, se establece la certificación de igualdad de género con el fin de certificar las políticas y medidas concretas adoptadas por los empleadores para reducir la brecha de género en relación con las oportunidades de crecimiento en la empresa, la igualdad de retribución por igual tarea, las políticas de gestión de la brecha de género y la protección de la maternidad».

trabajadores están obligadas a elaborar un *Plan de Igualdad*, también están obligadas en todo caso si así lo prevé la negociación colectiva y las empresas que voluntariamente decidan verificar la situación interna a través de este tipo de seguimiento.

El *Plan de Igualdad* tiene como objetivo verificar la igualdad de trato en la población de la empresa y se desarrolla con la recogida de datos específicos relativos a: la fase de selección y negociación; clasificación del personal; formación y promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; respeto a los derechos a la vida personal, familiar y laboral; remuneración; prevención del acoso sexual y de género en el ámbito laboral trabajo¹⁰.

Se dio un paso adelante con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece en su art. 4 la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, especificando que

un puesto de trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando por la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, deberán ser equivalentes las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para el ejercicio de dicha actividad, los factores estrechamente relacionados con su realización y las condiciones de trabajo en las que se lleven a cabo efectivamente dichas actividades.

En cuanto a las herramientas de transparencia salarial que deben implantar las empresas, el Real Decreto¹¹ considera que son: el registro salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 28.2 ET, que obliga a las empresas a llevar un registro con los valores medios de salario base y elementos adicionales divididos por sexo y distribuidos por colectivos profesionales o puestos de trabajo de igual o igual valor. Si en una empresa con menos de 50 trabajadores el salario promedio de un sexo es un 25% superior al de otro, el empleador deberá indicar en el registro salarial la causa de este hecho, siempre que no corresponda a una razón de género; La verificación de los salarios a través de la auditoría de nóminas, que consiste en un diagnóstico de la situación salarial en la empresa con el objetivo de hacer una estimación global de todos los factores que se dan o pueden darse en un puesto de trabajo y que determinan la brecha salarial. En caso de que se detecten desigualdades, será necesario elaborar un plan de acción para corregir las brechas salariales.

El último instrumento previsto es la transparencia en la negociación colectiva, que prevé el control, con la ayuda de los interlocutores sociales,

¹⁰ Véase la página web [Planes de igualdad](#) de [Igualdad en la Empresa](#).

¹¹ Véase Capítulo III, *Los instrumentos de transparencia retributiva*, Sección 1ª, *Registro retributivo*.

de los convenios colectivos y de la garantía de la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución.

3. Medidas de apoyo para reducir la brecha salarial de género en la concepción de la conciliación de la vida laboral y familiar. La situación en Italia y en España

Entre los mecanismos para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, ha desempeñado sin duda un papel importante a la hora de subrayar la responsabilidad parental de ambos progenitores en la gestión de la vida familiar, con el objetivo de reforzar la conciliación de la vida laboral y familiar de progenitores y cuidadores y de derogar la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que apoya la denominada *conciliación de la vida familiar y la vida profesional*, lo que exige a los Estados miembros que refuercen las medidas previstas en la legislación nacional. De este modo, hemos querido intervenir en la eliminación de aquellas formas de discriminación de género dirigidas sobre todo a las mujeres que siguen implicadas en mayor número en la asistencia y el cuidado familiar, convirtiéndose también en un elemento discriminatorio en la aplicación del principio de igualdad retributiva.

En Italia, la Directiva se transpuso con el *Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105*, que modifica sustancialmente la Ley Consolidada de Maternidad de 2001 introduciendo cambios tanto en la determinación del período compensable previsto para el permiso parental, que aumenta a un total de 9 meses, de los cuales 3 meses para la madre, 3 meses para el padre y 3 meses alternativamente entre los dos progenitores, para ser utilizado diariamente o por horas; y para el porcentaje de subsidio calculado sobre el salario que pueden recibir ambos progenitores, es decir, del 30% al 80% para el primer mes solo para el año 2023, posteriormente en 2024 se concedió el subsidio por vacaciones para los dos primeros meses al 80% y el restante al 30%, para luego llegar en 2025 con el primer mes al 80% y el segundo al 60%, a menos que se especifique lo contrario¹². Además, el

¹² Durante la redacción de este artículo, se publicó en el *Boletín Oficial* la Ley de Presupuestos 2025, donde en los apartados 217 y 218 del art. 1 disponía un mes adicional compensado al 80% para el permiso parental para quienes hayan agotado su permiso obligatorio después del 1 de enero de 2024 y antes del 31 de diciembre de 2024; mientras los que finalizan su permiso obligatorio a partir del 1 de enero de 2025 tendrán derecho a 3 meses de permiso parental con una indemnización del 80%.

Decreto Legislativo n. 105/2022 redefine la previsión de la Ley Consolidada al introducir con el art. 27-*bis* el permiso obligatorio para el padre igual a 10 días pagados al 100% dentro de los dos meses anteriores a la fecha prevista de nacimiento o los 5 meses posteriores; Las disposiciones contenidas en el art. 28 para el permiso de paternidad alternativo en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, en caso de abandono o de custodia exclusiva del hijo en favor del padre y durante toda la duración del permiso de maternidad o durante los meses restantes. Otra modificación se refiere a la edad del hijo para solicitar la excedencia, que pasa de los 8 a los 12 años.

Con el *Decreto Legislativo n. 105/2022* se otorgó una mayor responsabilidad a la figura paterna en la gestión familiar, aunque aún existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo después de un hijo y en la igualdad retributiva.

Para hacer frente al tiempo de trabajo compatible con el tiempo privado, una de las herramientas más utilizadas cada vez es el contrato a tiempo parcial o la reducción de jornada en el caso de una relación existente. Como afirman varios estudios¹³, el uso de la jornada a tiempo parcial parecería ser una acción contra el derecho antidiscriminatorio recogido en el *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, art. 25, apartado 2-*bis*, introducido con el art. 2 de la *Legge 5 novembre 2021, n. 162*, afirmando que cualquier trato o cambio en la organización de las condiciones y horarios de trabajo que constituya discriminación, por razón de sexo, edad, necesidades de cuidado personal o familiar, estado de embarazo, así como maternidad o paternidad, incluidas las adoptivas, lo que coloca a la trabajadora en una situación de desventaja; de limitación a las oportunidades de participación en la vida de la empresa, así como límites a la progresión profesional. En la actualidad, sin embargo, parecería ser la única herramienta posible para mantener la relación laboral o en otros casos acceder al mercado laboral para una madre trabajadora. La herramienta de tiempo parcial no apacigua la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino que solo enfatiza el papel de la mujer como única guardiana de la familia, otorgándoles la oportunidad de trabajar, aunque sea por medio día y con un salario más bajo que el de los hombres.

El derecho a la conciliación de la vida familiar, privada y laboral del trabajador en el ordenamiento jurídico español, así como en el art. 35 de la

¹³ Cfr. M. MILITELLO, *Tempi di lavoro e conciliazione. L'orario di lavoro scelto come strumento di parità*, en C. ALESSI ET AL., *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, Editoriale Scientifica, 2023; O. MAZZOTTA, *Ragionare per modelli: conciliare lavoro e non lavoro nella crisi economica. Spunti per una riflessione*, en M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE (eds.), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli, 2009.

Constitución Española¹⁴, en el que se protege indirectamente la figura parental independientemente del sexo; está garantizado, por el Estatuto de los Trabajadores en los arts. 34-37 donde se contemplan medidas encaminadas a reducir y adaptar la jornada laboral de acuerdo con las necesidades de la vida y en primer lugar la familiar¹⁵.

Mientras que, el art. 37 ET, garantiza toda una serie de permisos para el cuidado de los hijos colocando a la madre y al padre en el mismo nivel, siempre teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Los permisos que se proporcionan son: el permiso para el cuidado del hijo hasta el noveno mes de edad que consiste en la posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo durante una hora que se puede dividir en dos fracciones de media hora, o reducir la jornada laboral, lo importante es que la ausencia se produzca durante la jornada laboral. Además, el trabajador tiene la posibilidad de acumular las horas aprovechando el permiso durante varios días¹⁶. Otro permiso que se otorga es el de asistencia en el nacimiento y cuidado de menor. La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 con el RD-Ley 5/2023 y el RD-Ley 2/2024, modificado art. 34.8 ET que otorga al trabajador el derecho a

solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en el rendimiento, incluida la prestación del trabajo a distancia, con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional.

¹⁴ Apartado 1: «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».

¹⁵ El tema de los estudios en profundidad fue el tiempo de trabajo del trabajador y la mejor manera de adaptar la jornada laboral a las necesidades familiares específicas que surgen de determinados acontecimientos sin ir en contra de la prohibición de discriminación. Sobre este tema, *cf.* M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 78; T. SALA FRANCO, M.A. BALLESTER PASTOR, *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, 2009; M. LÓPEZ BALAGUER, E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *La discriminación retributiva por razón de sexo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 431.

¹⁶ *Cfr.* RD-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Incorpora el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; RDL 8/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre acción protectora del sistema de seguridad social en caso de ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, que recoge la situación protegida, y regula prestación económica.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de jornada hasta que el hijo cumpla 18 años y quienes tengan necesidades de cuidado de hijos mayores de doce años, cónyuge o conviviente, parientes por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como otros dependientes cuando, en este último caso, viven en el mismo hogar. Por lo tanto, el trabajador podrá optar por adaptar su jornada de acuerdo con lo establecido en el art. 34 ET garantizando el mantenimiento del mismo salario o, alternativamente, la reducción de la jornada prevista en el art. 37 que, en cambio, penalizaría de hecho al trabajador con la redeterminación del salario en función de las horas trabajadas. Además, en el art. 45 ET por el que se regulan las causas de suspensión de la relación laboral, letra o, quienes disfrutan del permiso parental¹⁷.

La última cuestión que queda pendiente de resolución es el nuevo art. 48-*bis*¹⁸ que regula el derecho a la licencia parental de ocho semanas para el cuidado del hijo menor de edad hasta los ocho años de edad y que puede ser utilizada a tiempo completo o parcial¹⁹.

4. Conclusiones

La Directiva (UE) 2023/970, que tiene como objetivo 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 la transparencia salarial y los mecanismos de ejecución, exige a los Estados que abran los ojos a la situación socioeconómica que se ha venido produciendo en los últimos años. El trabajo de igual valor sólo puede prestarse eliminando toda la discriminación que se genera en el lugar de trabajo. En los considerandos, la Directiva insiste en la eliminación de todas las formas de discriminación

¹⁷ Véase M. LÓPEZ BALAGUER, *El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 17.

¹⁸ Cfr. E. GARCÍA TESTAL, *Permisos y conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *op. cit.*, p. 107.

¹⁹ Actualmente, el permiso no es compensado y esto ha dado lugar a varios desacuerdos entre los trabajadores, que cuentan con el apoyo de los sindicatos mayoritarios que están llevando a cabo una campaña de protesta contra este tipo de permisos, ya que discrimina a los trabajadores que claramente no gozan de ninguna ventaja. La Unión Europea también ha sancionado a España por transponer la Directiva (UE) 2019/1158 al introducir un trato desfavorable para el cuidado de menores de edad. Véase R. PASCUAL CORTÉS, M.V. GÓMEZ, *Trabajo calcula que Bruselas multará a España al menos con siete millones de euros por no retribuir el permiso parental*, en elpais.com, 2 agosto 2024.

por razón de sexo, raza, sexo y religión, recordando las normas a nivel internacional y europeo, y pide a los Estados que refuercen la aplicación del principio de igualdad de retribución mediante la eliminación de la discriminación retributiva directa e indirecta y que justifiquen los casos en que los empresarios se encuentren pagando a trabajadores que realizan el mismo trabajo o una cantidad diferente de salario por el mismo trabajo. trabajo de igual valor siempre que estas motivaciones se basen en criterios objetivos, neutros en cuanto al género y no sesgados.

Hemos visto que los dos países estudiados prevén medidas similares para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, también a través de instrumentos que permiten que los hombres se involucren más en la vida familiar, permitiendo que las mujeres se dediquen a mantener sus carreras laborales, especialmente después del período de gestación. La Directiva (UE) 2019/1158 ha tenido un fuerte impacto en el fortalecimiento de la igualdad de género, primero en la vida familiar y luego con un reflejo en el lugar de trabajo²⁰.

Sin embargo, el número de padres trabajadores que solicitan el permiso parental sigue aumentando. Uno de los principales problemas podría surgir de la disminución de la retribución por los días u horas de permiso solicitados, o en algunos casos de la ausencia de la misma retribución por esos días.

Esto significa que las solicitudes de permiso parental son presentadas principalmente por madres trabajadoras, a veces inmediatamente después del período de embarazo y, por lo tanto, después del subsidio de maternidad, de modo que el período de suspensión del trabajo puede terminar y reanudarse en un solo momento, o dentro del plazo previsto por la legislación cuando el hijo menor alcanza la mayoría de edad.

La mujer ausente por maternidad ya se encuentra en desventaja frente al futuro padre que ha mantenido el ritmo de trabajo mientras espera el nacimiento del hijo, logrando en este sentido producir y crecer sin ninguna interrupción del trabajo. En consecuencia, el salario también es siempre constante en comparación con el de la madre trabajadora, por lo que incluso el tiempo de trabajo y la duración del contrato no sufren cambios que en muchos casos son solicitados por los propios trabajadores para satisfacer las necesidades de la vida privada debido al nacimiento de un hijo. Esta situación, por tanto, tiende a generar e incrementar la llamada *brecha salarial de género*.

²⁰ Véase M. VITALETTI, *Benessere, madre lavoratrice e vita familiare. Alcune considerazioni a margine della direttiva europea 2019/1158/CE*, en R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (eds.), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020, p. 85.

A partir de los instrumentos normativos ya existentes en ambos países comparados, se observa que lo que debería fortalecerse se refiere al factor salarial y al porcentaje aplicado a la asignación por licencia para el cuidado de los hijos. Si bien es cierto que la remuneración, además de ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, debe asegurar al trabajador y a la familia una existencia libre y digna, también hay que tener en cuenta este último punto, de lo contrario también se perdería el concepto de dignidad social. Aquí, en mi opinión, la brecha solo se puede cerrar dando el mismo valor a la vida privada y a la vida laboral, no penalizando al trabajador en el pago en caso de ausencia por necesidades familiares. El trabajo a tiempo parcial no puede ser una solución para la madre trabajadora, ya que caería receptivamente a formas de discriminación indirecta que aumentarían cada vez más la brecha salarial.

A la luz de las consideraciones expuestas hasta ahora, lo que se pone de manifiesto es la necesidad de “equilibrar” de manera más incisiva los mecanismos ya previstos y de equiparar la situación de gestación y de cuidado del menor, previendo un tiempo justo disponible para la gestión de la vida privada de ambos progenitores y garantizando un tiempo de trabajo justo para trabajos de igual valor.

5. Bibliografía

- BARBERA M. (1991), *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè
- BASTERRA HERNÁNDEZ M. (2017), *Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, n. 78, pp. 97-126
- DEL PUNTA R., GOTTARDI D., NUNIN R., M. TIRABOSCHI (eds.) (2020), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press
- GARCÍA TESTAL E. (2024), *Permisos y conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Tirant lo Blanch
- GILES A.J. (2023), *El concepto de discriminación. Una redefinición para el discurso jurídico*, en *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, n. 26, pp. 3-45
- INPS (2024), *XXIII Rapporto annuale*
- KLEVEN H., LANDAIS C., LEITE-MARIANTE G. (2023), *The Child Penalty Atlas*, NBER Working Paper, n. 31649

- KLEVEN H., LANDAIS C., SØGAARD J.E. (2019), *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, en *American Economic Journal – Applied Economics*, vol. 11, n. 4, pp. 181-209
- LASSANDARI A. (2010), *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, Cedam
- LÓPEZ BALAGUER M. (2024), *El renovado derecho de adaptación de la jornada y la forma de la prestación*, en M. LÓPEZ BALAGUER (coord.), *Los nuevos derechos de conciliación y corresponsabilidad (RD-Ley 5/2023 y RD-Ley 2/2024)*, Tirant lo Blanch
- LÓPEZ BALAGUER M., RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E. (2019), *La discriminación retributiva por razón de sexo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 431, pp. 41-74
- MAZZOTTA O. (2009), *Ragionare per modelli: conciliare lavoro e non lavoro nella crisi economica. Spunti per una riflessione*, en M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE (eds.), *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*, Giappichelli
- MILITELLO M. (2023), *Tempi di lavoro e conciliazione. L'orario di lavoro scelto come strumento di parità*, en C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D'ONGHIA, M. MILITELLO, P. SARACINI, M.L. VALLAURI, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, Editoriale Scientifica
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023*
- OIT (2019), *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- PASCUAL CORTÉS R., GÓMEZ M.V. (2024), *Trabajo calcula que Bruselas multará a España al menos con siete millones de euros por no retribuir el permiso parental*, en *elpais.com*, 2 agosto
- ROMERO GARCÍA-ARANDA C. (2023), *El papel del parlamento europeo en el apoyo de políticas de igualdad de género en el trabajo*, en *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n. 15, pp. 22-39
- SALA FRANCO T., BALLESTER PASTOR M.A. (2009), *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch
- SARTORI F. (2009), *Differenze e disuguaglianze di genere*, Il Mulino
- SCARPONI S. (ed.) (2016), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Cedam
- ULTRERAS CORREA P., ORTIZ MEDINA I., HERNÁNDEZ ORTIZ M. (2023), *Inserción de la mujer al mercado laboral. Empleo de alta dirección en la región central del Estado de Zacatecas 2000-2020*, Religación Press
- VICENT VALVERDE L., TRILLO DEL POZO D., RUIZ-GÁLVEZ M.E. (2023), *La realidad salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español: brechas, discriminación y*

efectos divergentes desde la perspectiva de género, en *Revista de Economía Crítica*, n. 35, pp. 60-80

VITALETTI M. (2020), *Benessere, madre lavoratrice e vita familiare. Alcune considerazioni a margine della direttiva europea 2019/1158/CE*, en R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (eds.), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press

Páginas web

Igualdad en la Empresa: <https://www.igualdadenlaempresa.es/home.htm>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

