

---

## Evaluación del trabajo y diferencia salarial por razón de género

---

Sophie Latraverse

ERA – Mayo de 2017

---

## Diferencia salarial por razón de género

- Diferencia total anual en la remuneración por razón de género del 5,5 % en Italia al 26,9 % en Estonia, con una media del 16,1 %
  - Diferencia en el salario por hora de hombres y mujeres (basada en puestos ocupados) (sin pagas, suplementos salariales, etc.): 16,3 %
  - Los hombres y las mujeres no ocupan los mismos puestos.
  - Los hombres y las mujeres no siguen las mismas trayectorias profesionales.
  - Los parámetros utilizados para atribuir valor a los puestos de trabajo y a los empleados están sesgados.
-

- Estos parámetros reflejan las diferencias profesionales generales entre hombres y mujeres:
  - Cualificación y tipo de trabajo (horizontal)
  - Tipo de empresa
  - Contrato de trabajo
  - Impacto de la maternidad y la familia
  - Tiempo de trabajo
  - Estereotipos y tradiciones
  - Carrera y jerarquías

### La diferencia salarial se puede dividir en dos aspectos:

1. Diferencia estructural debida a diferencias en las características individuales medias o el tipo de trabajo (cualificación, trabajo, sector de actividad, tipo de empresa, etc.): 6 % (6 de 16 %).
2. Diferencia residual, “cuando lo demás es igual” (la diferencia que no se explica): 10 % .

## Mismo salario para hombres y mujeres

- Artículo 2 del convenio de la OIT, n.º 100 de 1951
- Artículo 157 del Tratado de Roma (tratado CE 119 [1957] – CE 141)
- Directiva 75/117 relativa a la igualdad de remuneración
- Directiva 2006/54 de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

## Considerando 8

**El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor establecido en el artículo 141 del Tratado y sostenido reiteradamente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación.**

## Definición de discriminación directa

Artículo 2, primera parte:

La situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

## Definición de discriminación indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

## Artículo 4

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

## Considerando 9

- De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.

## Tribunal de Justicia, 8 de abril de 1976, Defrenne C-43/ 75

- El principio de igualdad de remuneración del Artículo 119 puede invocarse ante las jurisdicciones nacionales y debe ser aplicado para sancionar la discriminación relacionada con la legislación nacional, pero también con los convenios colectivos.
- La directiva 75/117 ofrece precisiones en cuanto al alcance material del Artículo 119, pero no evita el efecto directo del Artículo 119.
- El legislador nacional no dispone de competencia exclusiva para implementar la igualdad de remuneración.

## Tribunal de Justicia, 17 de octubre de 1989, Danfoss C-109/88

- El convenio colectivo prevé que las escalas salariales pueden ser incrementadas por el empresario en función de:
  - la flexibilidad,
  - la formación profesional y
  - la antigüedad
- El salario medio de los hombres es un 6,85 % mayor.
- No hay información sobre cómo se implementan estas normas.

## Danfoss

- Un sistema de remuneraciones caracterizado por la falta de transparencia, con la consecuencia de considerarse que la remuneración media inferior de las mujeres es discriminatoria.
- La falta de transparencia excluye el acceso a la evidencia.
- El empresario debe demostrar que esta práctica no es discriminatoria.
- Debe establecer cómo se han aplicado la base:
  - Objetivamente
  - Sin discriminación
  - De forma proporcionada

## Danfoss

### □ Flexibilidad

- Corresponde a una evaluación de la **calidad** que no es favorable hacia las mujeres, sino abusiva.
- Corresponde a la **adaptabilidad** a los horarios y los lugares de trabajo.
- El empresario debe establecerlo con mayor claridad.
- Su valor particular con respecto al trabajo específico del empleado.

## Danfoss

- Formación profesional
- Puede suponer un valor si el empresario establece que una formación en particular tiene un valor para la ejecución de las funciones del empleado.

## Tribunal de Justicia, 27 de octubre de 1993, Enderby C-127/92

- La diferencia de remuneración entre dos trabajos de valor comparable en relación con los niveles de salario y clasificación en un convenio colectivo de salud pública:
  - Terapeuta de dicción (mujer)
  - Farmacéuticos (hombre)
- Discriminación aparente según la estadística de la presencia de hombres y mujeres en cada categoría laboral.



## Enderby – Negociación colectiva

- El empresario debe mostrar que hay razones objetivas que justifican la diferencia de remuneración.
- El hecho de que sean el resultado de la negociación colectiva no es una justificación, puesto que los convenios colectivos deben respetar el principio de trato equitativo.
- El hecho de que cada proceso de negociación no haya tenido en cuenta consideraciones discriminatorias tampoco es una justificación.

## Enderby – Tensiones en el mercado laboral

- No puede suponerse una cantidad insuficiente de profesionales que explique su elevado valor en el mercado.
- El empresario debe justificar la realidad de la presión del mercado de trabajo y el tribunal debe apreciar la proporcionalidad de su impacto en cada situación.

## Tribunal de Justicia, 26 de junio de 2001, Brunnhofer C-381/99

- La demandante se queja de que un colega hombre contratado un año después de ella y en su mismo nivel disfruta de más beneficios, lo cual fue negociado en el momento de su contratación.
- Fue despedida después de 4 años por problemas que habían surgido antes de que dicho colega hombre hubiera sido contratado.
- El banco alega la calidad del trabajo de la demandante.

## Brunnhofer

- El banco no puede alegar la calidad del trabajo de la demandante ni cuestiones relacionadas con el rendimiento del contrato de trabajo para justificar una retribución desigual en el momento de la contratación.
- El hecho de haber sido contratado al mismo nivel de clasificación no es suficiente para establecer que ambos empleados ejecutan un trabajo comparable.
- Los elementos que no sean tenidos en cuenta por el convenio colectivo pueden ser tenidos en cuenta si son objetivos, no discriminatorios y proporcionados.

## Brunnhofer, Artículo 43

- Definiciones de situaciones comparables:

Prueba: Teniendo en cuenta una serie de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones de trabajo, hay que plantearse si esas personas pueden considerarse en una situación comparable.

## Tribunal de Justicia, 1 de julio de 1986, C-237/85

### Gisela Rummler

- Sistema de clasificación basado en el esfuerzo físico y teniendo en cuenta la fatiga muscular y la tensión física.
- Los factores que establecen el valor del trabajo relacionado con el rendimiento de trabajo medio de los empleados de un género, fuera de cualquier contexto general, es una forma de discriminación sexual.
- Para evaluar el trabajo, debe construirse un sistema de clasificación de tal forma que se tengan en cuenta factores que reflejen calidades comunes para trabajadores de ambos sexos en todos los niveles.

## Solicitud

## Ejemplos

### “Igualdad de remuneración para una definición de valor comparable”

Artículo L. 3221 - 4 Código laboral francés

- “Se consideran de igual valor los trabajos que requieren un conjunto comparable de conocimiento profesional, habilidades resultantes de la experiencia, responsabilidades y tipos de cargas físicas o nerviosas.” (1972)

Objetivo de superación los problemas de la segregación del mercado laboral

## Situación individual

Ms B.

Cass. Soc. 6 de julio de 2010

La directora de RR. HH. y jefe de los servicios legales

CONTRA

Los directores financieros, comerciales y del sistema de información

Ms B.

Valor equivalente al de los puestos de trabajo habituales de mujeres

Más allá del título y el mercado:

análisis del contenido del trabajo

## Ms B.

Más allá del “valor de mercado” o el “título”

Nivel en la jerarquía (nivel de director)

Clasificación

Responsabilidades (parte del comité de dirección)

Importancia (combina una serie de funciones estratégicas)

Capacidad

Nivel educativo

Experiencia

Contribución de la antigüedad a la unidad de trabajo, y

Estrés

## Convenios colectivos – El ejemplo francés

- El convenio colectivo interprofesional de 2004 se ocupa de la negociación de la diferencia salarial por razón de género.
- No hay metodología.
- No hay formación legal de expertos ni de actores.
- Aislamiento de los expertos
- Se necesita construir un análisis común.

## 5 puestos para mujeres y hombres

- Por ejemplo entre:
  - enfermeras y jefe técnico de un hospital,
  - auxiliar y técnico de mantenimiento,
  - ingeniero de IT y representante comercial

### Trabajos masculinos:

- fuerte cultura profesional,
- descripción precisa del trabajo,
- aspectos técnicos importantes,
- función organizativa clara,
- carreras predefinidas,
- legitimidad técnica,
- muy apoyado por valores comunes...

### Trabajos femeninos:

- ❑ un título para diversos contenidos (por ejemplo, administrativa, ayudante, etc.),
- ❑ definición vaga, descripción imprecisa del trabajo,
- ❑ contenido más personalizado,
- ❑ conocimientos invisibles y no prescritos,
- ❑ trabajo de asistente (con el paciente, personas vulnerables, superiores, colegas...),
- ❑ los conocimientos no se consideran técnicos...

### Sesgos de género a la hora de evaluar el trabajo

#### Definición de multitarea:

Capacidad para trabajar en una serie de trabajos distintos (trabajos masculinos)

frente a

Diversidad de funciones y expectativas para el mismo trabajo (trabajos femeninos)



## Valor de las habilidades relacionales como habilidad profesional

Resolver un problema humano (crisis con un paciente o un cliente) no es solo una cuestión de relaciones, sino técnica.

## Responsabilidades:

Las responsabilidades con un valor que se debe compensar no solo son financieras o económicas,

cuál es el valor de las responsabilidades con las personas, la confidencialidad, la comunicación...

Contribución de la actividad a la unidad de trabajo

---

El valor atribuido a las condiciones de trabajo:

Deben tener en cuenta:

- la carga emocional,
- el entorno de trabajo humano...

y no solo valorarse en el contexto del trabajo industrial.

---