

IGUAL SALARIO POR TRABAJO DE
IGUAL VALOR
LEGISLACIÓN DE LA UE Y
JURISPRUDENCIA DEL TJUE

CATHERINE RAYNER
JUEZA DERECHO LABORAL, REINO UNIDO



Financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea

Marco jurídico internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos 1948
Artículo 23

Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración
1951 (C100)

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos
Económicos, Sociales y Culturales de 1966 Artículo 7

Convención de las Naciones Unidas sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer (CEDAW) 1979 Artículo 11

Causas de la brecha salarial de género

Segregación ocupacional - histórica/estereotipada

Subestimar el trabajo de las mujeres

Infravalorar la complejidad del trabajo de las mujeres

La negociación colectiva se ha centrado históricamente en la remuneración masculina

Discriminación y falta de transparencia en los sistemas de pago

Causas de la brecha salarial de género

Impacto en la remuneración de las mujeres por tener hijos

- Discriminación contra las mujeres que regresan del permiso de maternidad
- Trabajo a tiempo parcial
 - Trabajo de baja calidad
 - Paga más baja en total
 - Planes de pensiones y discriminación
- La realidad de los sistemas de trabajo flexibles

Marco jurídico de la UE

La igualdad de remuneración como principio básico de la Unión Europea

- Artículo 119 Tratado de Roma 1957 (posteriormente Artículo 141)

Desde 2009 incorporado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFEU), el artículo 157

El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE establece que "la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución".

Marco jurídico de la UE

La igualdad de remuneración es un fundamento del derecho comunitario

Abogado General Maduro; en *Cadman v HSE* 2006 ECJ C-17/05

Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (artículo 157 del TFUE)

Marco jurídico de la UE

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del tratado (Art 4 TUE)

El derecho a la igualdad de remuneración es directamente efectivo, aplicable a los particulares y a los Estados - *Defrenne c. Sabena* 1976 ECJ 43/75

Marco jurídico de la UE

La UE prevalece sobre la legislación nacional cuando ésta es menos favorable - *Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990 TJCE

La legislación de la UE no impide que un Estado miembro confiera mayores derechos a la igualdad de remuneración - normas sobre la carga de la prueba más favorables para los trabajadores, por ejemplo

Marco jurídico de la UE

La igualdad de remuneración debe lograrse inmediatamente, no progresivamente.

Justificaciones NO excusas para los empleadores y los responsables de los salarios!

Directiva sobre la igualdad de retribución (75/117) Aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres

El principio implica para un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor la eliminación a eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo. (Artículo 1; ahora en la Directiva refundición)

Asegurar la aplicación efectiva del principio significa...

Proporcionar medios de reparación **legal** -*Preston v Wolverhampton Healthcare NHS Trust* c-78/96

Abolir **toda discriminación salarial derivada** de las leyes, reglamentos o disposiciones administrativas;

Disponer que los términos contrarios al principio de igualdad de remuneración en los convenios colectivos; las escalas salariales; los acuerdos salariales o los contratos individuales **podrán ser modificados o anulados**;

Protección contra el despido en la aplicación del derecho a la igualdad de remuneración;

Directiva refunción sobre la igualdad de trato 2006/54

Consolida 7 medidas, entre ellas

- Directiva de igualdad de retribución
- Directivas sobre la igualdad de trato en el empleo
- La igualdad de trato en las directivas sobre regimens profesionales de seguridad social
- Directiva sobre la carga de la prueba

Incorpora los principios derivados de la jurisprudencia del TJUE

Anima a que se adopten medidas para hacer frente a la brecha salarial de género

¿Qué es Remuneración?

El artículo 157 significa

- El salario o sueldo mínimo básico ordinario y
- Cualquier otra consideración
 - ya sea en efectivo o en especie
 - Que el trabajador recibe directa o indirectamente en relación con ese empleo
 - Del empleador
- Esto incluye las condiciones contractuales y no contractuales

La interpretación del TJUE

Trabajo a destajo - Real de Copenhague 1996

Bonificaciones - contractuales y no contractuales, inmediatas o futuras - ***Lewen v Denda; Kreuger;***

Aumentos de sueldo - ***Nimz*** 1991

Subsidio por enfermedad - Rinner-Kuhn 1989; ***Pederson*** 1999

Subsidio por maternidad - Gillespie 1996; ***Alabaster*** 2005; ***Abdoulaye*** 1999

Subsidios de viaje - ***Botel*** 1992

Indemnizaciones por despido - Barber 1990

El enfoque del TJUE

Indemnización por despido improcedente - Seymour-Smith
1999

Pensiones ocupacionales - Peluquero 1990; **Bilka- Kaufhaus**
1986

- La igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social véase la refundición de la Directiva 2006/54/CE art. 5-13 de la ETD

El enfoque del TJUE

- La remuneración es diferente a otras condiciones de trabajo -Lommers 2002 en relación con las guarderías subvencionadas
- La comparación de la remuneración debe ser término por término -
Jamstalldhetsombudsmannen 2000

¿Quién está cubierto?

El término "trabajador" no debe interpretarse de forma restrictiva - *Allonby* C-256/01

La exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de las prestaciones puede contravenir - *Nikoloudi contra Organismos Tilepikinonion Ellados* AE C-196/02

Disposiciones de la Directiva 2006/54 - empleo, trabajo autónomo y ocupación - ¿aplicables a todos los grupos?

Becarios y aprendices

Comparadores

Sexo opuesto

Debe estar en una situación comparable - *Cadman v Health and Safety executive* c-17/05 2006

En el mismo establecimiento o servicio - *Defrenne II* en 22

Un empresario diferente pero una sola fuente de determinación de la *retribución* - *Lawrence v Regent Office Care Ltd* C-320/00

Empleo al mismo tiempo o en un momento diferente - *McCarthy contra Smith* 1980

¿Qué es un trabajo de igual valor?

Los componentes de los diferentes trabajos pueden ser comparados mediante factores de puntuación que son neutrales en cuanto al género, como

- Habilidades y conocimientos técnicos y formación necesaria
- Las condiciones de trabajo
- Capacidad y esfuerzo físico (siempre y cuando no sea discriminatorio - *Rummler 1987*)

¿Qué es un trabajo de igual valor?

- La habilidad mental
- Factores de gestión
- La capacidad intelectual

El TJUE y el enfoque del Tratado/Derecho

La clasificación en la misma categoría de trabajo no será suficiente

Corresponde a los tribunales nacionales determinar si en los hechos los empleos tienen el mismo valor:
Brunnhofer 2001

Puede significar que el trabajo es de mayor valor:
Murphy 1988

PERO una demanda de igualdad de remuneración no puede depender de la existencia de un plan de evaluación de empleos: CE contra el Reino Unido 1982

Probar la desigualdad salarial de género

Se aplica la Directiva sobre la carga de la prueba

Cuando un sistema retributivo carece de transparencia y evidencia que las mujeres reciben una retribución media inferior dentro de una organización, el empresario debe demostrar que no es discriminatorio -
Danfoss 1989

Prueba de la discriminación salarial por motivos de género

A la mujer se le paga menos que a un hombre comparable porque es una mujer

Un criterio o práctica aparentemente neutro en cuanto al género repercute negativamente en las mujeres;

Cuando las estadísticas convincentes, pertinentes y suficientemente persuasivas demuestran que las mujeres sufren un impacto desigual en comparación con los hombres

Probar la discriminación salarial por razón de género

Cuando las estadísticas significativas que ponen de manifiesto una diferencia considerable de retribución entre dos funciones del mismo valor, una de las cuales es desempeñada casi exclusivamente por mujeres y la otra fundamentalmente por hombres, existe un caso prima facie de discriminación; *Enderby* 1993

Prueba de la discriminación salarial por motivos de género

Un sistema retributivo que discrimine a las mujeres será ilegal, a menos que el empresario lo justifique por razones económicas objetivas - *Rinner-Kuhn* 1989.

Justificación de las medidas salariales discriminatorias

Artículo 2(1)b de la Directiva refundición

Disposición, criterio o práctica se justifican objetivamente con una **finalidad legítima**, y los medios para alcanzar dicha finalidad sean **adecuados y necesarios**

Reparación de la desigualdad salarial

Inmediata - no puede retrasarse por razones de coste

Nivelación salarial

Concesión de atrasos - *Levez* 1999

El acceso a los planes de pensiones puede ser retroactivo *Defrenne v Sabena* No 2