

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

María Chica Soler

La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho de la UE Seminario para abogados y juristas

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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)

El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

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.

Artículo 141

1. 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.
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, 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.
La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:
 - a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
 - b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.
3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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)

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.

El Tribunal de Justicia ha establecido que, en determinadas circunstancias, el principio de la igualdad de retribución no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador.



Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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)

Objetivo de la Directiva: garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **Acceso al empleo.**
- **Condiciones de trabajo.**
- **Regímenes profesionales de la Seguridad Social.**

Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas de acción positiva dirigidas a la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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)

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

- a) 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 elementos y condiciones de retribución.
- b) 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.

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO, A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, A LA PROMOCIÓN Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Prohibición de discriminación:

- En las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación.
- El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica.
- En las condiciones de empleo y trabajo, incluidas el despido.
- La afiliación y la participación de una organización de trabajadores o empresarios o en cualquier organización.

5

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

Principios Generales del TJUE

Discriminación de las mujeres en el trabajo:

Desde 1976, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres establecido en el Derecho de la Unión tiene efecto directo, de modo que es posible invocarlo directamente frente a su empresario (sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75).

El Tribunal de Justicia ha declarado que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de un plan de pensiones de empresa puede constituir una discriminación indirecta de las mujeres si dicha exclusión afecta a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres y toda vez que no esté objetivamente justificada por factores independientes de cualquier discriminación por razón de sexo (sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84).

Por último, el Tribunal de Justicia ha admitido la posibilidad de conceder preferencia en la promoción a las candidatas (mujeres), en aquellos sectores de actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, si presentan igual capacitación («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no sea automática y se garantice a los candidatos (hombres) un examen sin exclusión a priori de su candidatura (sentencia de 11 de noviembre de 1997, Marschall, C-409/95).

Fuente: Informe del TJUE "el Tribunal de justicia y la igualdad de trato".

6

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-43/75 Caso Sabena 8 de abril de 1976

Considerando que, mediante resolución de 23 de abril de 1975, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 2 de mayo siguiente, la cour de travail de Bruxelles planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones relativas al efecto y al desarrollo del artículo 119 del Tratado sobre el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo; que tales cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre una azafata de vuelo y su empresa, la Sociedad Anónima SABENA, referente a una indemnización reclamada por la demandante en el procedimiento principal debido a que, entre el 15 de febrero de 1963 y el 1 de febrero de 1966, la misma, dada su condición de trabajador de sexo femenino, fue víctima de una discriminación en materia de retribución, en relación con sus compañeros de sexo masculino, que realizaban el mismo trabajo como «auxiliares de vuelo».

Se pregunta si el artículo 119 del Tratado «introduce directamente por sí mismo en el Derecho interno de cada Estado miembro, el principio de la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo» y si, «independientemente de cualquier texto de carácter nacional, otorga a los trabajadores el derecho de entablar acciones judiciales ante los órganos jurisdiccionales nacionales para hacer respetar dicho principio».

Conclusiones:

1) El principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos establecido por el artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Estos órganos jurisdiccionales tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos por un mismo trabajo, cuando éste se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público.

2) La aplicación del artículo 119 debía garantizarse plenamente por los antiguos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1962, inicio de la segunda etapa del período de transición, y por los nuevos Estados miembros a partir del 1 de enero de 1973, fecha de la entrada en vigor del Tratado de Adhesión. El primero de dichos plazos no fue modificado por la resolución de los Estados miembros de 30 de diciembre de 1961.

7

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-43/75 Caso Sabena

3) La Directiva 75/117/CEE del Consejo no menoscaba el efecto directo del artículo 119 y el plazo señalado por esta Directiva no produce efectos sobre los términos fijados, respectivamente, por el artículo 119 del Tratado CEE y el Tratado de Adhesión.

4) Incluso en aquellos ámbitos en los que el artículo 119 no tuviere efecto directo, no se puede interpretar dicha disposición en el sentido de que reserva al legislador nacional una competencia exclusiva para la aplicación del principio de igualdad de retribución; aplicación que puede resultar, en la medida en que sea necesario, de una convergencia de disposiciones comunitarias y nacionales.

5) Salvo en el caso de aquellos trabajadores que con anterioridad hayan entablado una acción judicial o hayan formulado alguna reclamación equivalente, no puede invocarse el efecto directo del artículo 119 en apoyo de reclamaciones referentes a períodos de retribución anteriores a la fecha de la presente, sentencia.

8

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-170/84 Caso Bilka 13 de mayo de 1986

Mediante resolución de 5 de junio de 1984, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de julio siguiente, el Bundesarbeitsgericht planteó, en virtud del artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 119 de dicho Tratado.

Estas cuestiones se han suscitado en un litigio planteado entre la sociedad BilkaKaufhaus GmbH (en lo sucesivo, Bilka) y su antigua empleada, la Sra. Karin Weber von Hartz, en relación con la concesión a ésta del beneficio de una pensión de jubilación a cargo del régimen complementario de pensiones constituido por Bilka en favor de sus empleados.

Resulta del expediente que Bilka, que forma parte de un grupo de grandes almacenes instalado en la República Federal de Alemania y que emplea a varios miles de personas, ha constituido, desde hace varios años, un régimen complementario de pensiones (en lo sucesivo, pensiones de empresa) para sus empleados. Este régimen, que ha sido modificado en numerosas ocasiones, está considerado como parte integrante de los contratos de trabajo celebrados entre Bilka y sus empleados.

A tenor de la versión vigente a partir del 26 de octubre de 1973, los empleados a tiempo parcial sólo tienen derecho a beneficiarse de este régimen cuando hayan trabajado en jornada completa durante al menos quince años respecto a un período total de veinte años.

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-170/84 Caso Bilka **Conclusiones**

1) Una sociedad de grandes almacenes que excluye a sus empleados a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa infringe el artículo 119 del Tratado CEE cuando dicha medida afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres a menos que la empresa pruebe que dicha medida se basa en factores objetivamente justificados y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

2) A tenor de lo dispuesto en el artículo 119, una sociedad de grandes almacenes puede justificar la adopción de una política salarial que implique la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa, con independencia de su sexo, alegando que pretende emplear el menor número posible de trabajadores de este tipo, cuando se constate que los medios elegidos para alcanzar este objetivo responden a una exigencia efectiva de la empresa, son idóneos para alcanzar el objetivo de que se trata y son necesarios a tal fin.

3) El artículo 119 no tiene como efecto obligar a un empresario a organizar el régimen de pensiones de empresa constituido por él para sus empleados de manera que deba tener en cuenta las especiales dificultades que encuentran los empleados con cargas familiares para cumplir los requisitos que dan derecho a dicha pensión.

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-624/19 Caso TESCO 3 de junio de 2021

- a) Tesco Stores es un minorista que vende sus productos en línea y en 3 200 tiendas situadas en el Reino Unido. Estas tiendas, de tamaño variable, cuentan con un total de aproximadamente 250 000 trabajadores, retribuidos sobre una base horaria y que realizan distintos tipos de trabajos. La empresa también cuenta con una red de distribución formada por 24 centros de distribución con unos 11 000 empleados, que también cobran por horas y realizan diversos tipos de trabajos.
- b) Las partes demandantes en el litigio principal son empleados o antiguos empleados de Tesco Stores, tanto de sexo femenino (en lo sucesivo, «demandantes en el litigio principal») como de sexo masculino, que trabajan o trabajaban en las tiendas de esa sociedad. Estas partes demandaron a la citada sociedad ante el órgano jurisdiccional remitente, el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido), a partir del mes de febrero de 2018, debido a que no habían disfrutado de igualdad de retribución por un trabajo igual, lo que consideran una infracción de la Ley de Igualdad de 2010 y del artículo 157 TFUE.
- c) En apoyo de sus solicitudes para obtener igualdad de retribución, las demandantes en el litigio principal alegan, por un lado, que su trabajo y el de los trabajadores de sexo masculino empleados por Tesco Stores en los centros de distribución de su red tienen igual valor y, por otro lado, que tienen derecho a comparar su trabajo con el de esos trabajadores, aunque ese trabajo se realice en establecimientos distintos, tanto al amparo de la Ley de Igualdad de 2010 como del artículo 157 TFUE. Aducen que, de conformidad con el artículo 79, apartado 4, de la citada Ley, en las tiendas y los centros de distribución son aplicables condiciones de trabajo comunes. Además, con arreglo al artículo 157 TFUE, las condiciones de trabajo de las demandantes en el litigio principal y de los mencionados trabajadores son atribuibles a una fuente única, a saber, Tesco Stores

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 3 de junio de 2021 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras — Artículo 157 TFUE — Efecto directo — Concepto de «trabajo de igual valor» — Solicitudes para obtener igualdad de retribución por un trabajo de igual valor — Fuente única — Trabajadores de sexo distinto que tienen el mismo empresario — Establecimientos distintos — Comparación»

11

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

C-624/19 Caso TESCO

En estas circunstancias, el Watford Employment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- ❖ ¿Tiene efecto directo el artículo 157 [TFUE] respecto a las demandas que se fundamentan en que las demandantes realizan un trabajo de igual valor al de los trabajadores con los que se comparan?
- ❖ En caso de respuesta negativa a la primera cuestión prejudicial, ¿es el criterio de la fuente única, en cuanto a la comparabilidad a efectos del artículo 157 TFUE, una cuestión diferente de la cuestión de la igualdad de valor? Y, si lo es, ¿tiene ese criterio efecto directo?

Respecto a la primera cuestión prejudicial:

- Por lo tanto, procede considerar que el artículo 157 TFUE puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales en un litigio basado en un trabajo de igual valor realizado por trabajadores de distinto sexo que tengan el mismo empresario y en establecimientos distintos de ese empresario, siempre que este constituya una fuente única.
- En el presente asunto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que Tesco Stores constituye, en su condición de empresario, una fuente única a la que pueden imputarse las condiciones de retribución de los trabajadores que realizan su trabajo en las tiendas y los centros de distribución de aquel y que podría ser responsable de una posible discriminación prohibida en virtud del artículo 157 TFUE, extremo este que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

12

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Medidas de transparencia salarial

Propuesta de Directiva del PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 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 efectivo cumplimiento

Medidas de transparencia retributiva

1. Transparencia retributiva para solicitantes de empleo: los empleadores tendrán que informar de cuál es el salario inicial o la horquilla correspondiente, ya sea en el mismo anuncio de la vacante o antes de la entrevista de empleo. En este contexto, no podrán preguntar a los aspirantes por su historial salarial.
2. Derecho a la información de los trabajadores: tendrán derecho a solicitar información a su empleador sobre su retribución individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo y categorías de trabajadores que efectúen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
3. Información sobre la brecha retributiva de género: en el caso de las plantillas de al menos 250 personas, las empresas deben publicar información sobre las diferencias existentes en la remuneración que perciben las trabajadoras y los trabajadores en su seno. A escala interna, también deben facilitar información sobre la brecha retributiva de género por categorías laborales que efectúen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
4. Evaluación retributiva conjunta: cuando la información sobre las retribuciones revele una diferencia injustificada entre hombres y mujeres de al menos el 5 %, los empleadores deberán efectuar una evaluación retributiva en colaboración con los representantes del personal.

Mejor acceso a la justicia para las víctimas de discriminación retributiva

1. Compensaciones: quienes hayan sufrido discriminación retributiva por razón de género pueden obtener una indemnización, que puede comprender el reembolso de los atrasos y las primas o pagos en especie relacionados.
2. La carga de la prueba recae en las empresas: por defecto, serán los empleadores, y no quienes trabajen para ellos, los que tendrán que demostrar la ausencia de discriminación retributiva.
3. Sanciones (por ejemplo, multas): para aquellos casos en los que se repita una infracción, los Estados miembros habrán de habilitar un baremo de sanciones específicas, con una indicación de cuáles son las multas mínimas.
4. Los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores pueden intervenir en procesos judiciales o administrativos en nombre de los trabajadores así como en las demandas colectivas para la igualdad de retribución.

Fuente: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_881