

# **IGUALDAD SALARIAL POR UN MISMO TRABAJO O POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**

**SARA IGLESIAS SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

## **ESQUEMA**

**El principio de igualdad salarial en el Tratado**

**La Directiva 2006/54 y la igualdad salarial**

**Jurisprudencia relevante del CJUE**

**El futuro: la transparencia salarial**

## ... ALGUNOS DATOS

### Resultados de EUROSTAT

- La diferencia salarial entre hombres y mujeres es hoy del 14,1% y ha variado mínimamente en la última década
- La brecha salarial global de género (impacto combinado de la ganancia media por hora, el número de horas pagadas y la tasa de empleo) fue del 36,7% en 2018
- La diferencia salarial entre hombres y mujeres es más amplia que la discriminación salarial:
  - Segregación sectorial (sobrerrepresentación de las mujeres en sectores mal pagados como los cuidados, la sanidad y la educación): ¡los trabajos femeninos están sistemáticamente infravalorados!
  - Las mujeres tienen más horas de trabajo en casa/cuidado de niños, por semana (no remunerado)
  - Techo de cristal: menos del 8% de los altos cargos de las empresas son mujeres
  - **Discriminación salarial**

## ... ALGUNOS DATOS

### Las consecuencias se extienden a :

- Menos ingresos, interrupción de la carrera,
- Menos inversión, menos derechos de pensión (en 2014, ¡pensiones un 39% más bajas!)
- **MÁS POBREZA**

### La igualdad salarial es sólo un aspecto

- Estrategia europea en materia de cuidados / Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar
- Propuesta sobre las mujeres en los consejos de administración
- Propuesta de transparencia salarial

## **IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO**

### **Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)**

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 realizado 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.

## **IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO**

### **Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)**

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán 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 SALARIAL EN EL TRATADO

No sólo el "núcleo" de la política de igualdad de la UE, sino también el primer verdadero "derecho fundamental" de la UE

## Defrenne Sabena 43/75

- función social del artículo 157 (antiguo 119 TCE):
- Eliminar los desequilibrios competitivos pero también la función social

Efecto directo, incluso en las relaciones horizontales (precursor del efecto directo horizontal de los derechos fundamentales de la UE)

" el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor a que se refiere esa disposición forma parte de los fundamentos de la Unión " (C-624/19, Tesco, apartado 33)

# IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO

## Definición de "remuneración"

- Interpretación extensiva: cubriendo, por ejemplo, beneficios, salud, seguros, bonificaciones, beneficios en especie, coches de empresa, devoluciones de pago, pago de horas extras, indemnizaciones por despido...
- **La prueba pertinente:** la consideración en materia de empleo
- La fuente no importa
- La compleja jurisprudencia en materia de pensiones
- Igualdad para cada elemento:
  - La igualdad de retribución debe garantizarse no sólo sobre la base de una apreciación global del conjunto de las retribuciones concedidas a los trabajadores, sino también en función de cada uno de los aspectos salariales considerados aisladamente" Asunto C-381/99 Brunnhofer
- Importancia de la distinción entre "salario" y otras condiciones de trabajo

# IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO

¿Son las pensiones una "retribución" según el art. 157 DEL TFUE?

DEPENDENDE:

... la compleja evolución de la jurisprudencia y la interacción con el derecho derivado (pensiones cubiertas por la Directiva 79/7 no cubiertas por la Directiva 2006/54)

"El término "remuneración" en el sentido del artículo 157, apartado 2, del TFUE

- cubre las pensiones **que dependen de la relación laboral** entre el trabajador y el empresario,
- excluyendo las derivadas de un régimen legal, a cuya financiación contribuyen los trabajadores, los empresarios y, eventualmente, las autoridades públicas, en una medida determinada menos por la relación laboral que por consideraciones de política social.
- Por consiguiente, este concepto no puede extenderse a los regímenes o prestaciones de seguridad social -como las pensiones de jubilación- que se rigen directamente por la ley, con exclusión de cualquier elemento de negociación en la empresa o sector profesional de que se trate, y que son aplicables obligatoriamente a las categorías generales de trabajadores

(véase la sentencia de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 20 y la jurisprudencia citada).

# IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO

**Pensiones**

(Jurisprudencia codificada en la Directiva 2006/54)

**Considerandos (13) y (14)**

- todas las formas de pensión profesional constituyen un elemento de la retribución en el sentido del artículo 141 del Tratado.

- Aunque el concepto de retribución en el sentido del artículo 141 del Tratado no incluye las prestaciones de la seguridad social, ahora está claramente establecido que un régimen de pensiones para los funcionarios públicos entra en el ámbito de aplicación del principio de igualdad de retribución

- si las prestaciones pagaderas en virtud del régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público,
- sin perjuicio de que dicho régimen forme parte de un régimen jurídico general.
- Según las sentencias del Tribunal de Justicia en los asuntos C-7/93 y C-351/00, este requisito se cumplirá si el régimen de pensiones se refiere a una categoría particular de trabajadores y sus prestaciones están directamente relacionadas con el tiempo de servicio y se calculan por referencia al salario final del funcionario.

## **IGUALDAD SALARIAL EN EL TRATADO**

### **Trabajo igual o de igual valor**

- Dificultad para encontrar el comparador
- ¿Diferentes empresas o incluso sectores?
- Doctrina del TJCE sobre la "fuente única" (C-320/00 Lawrence)

"Los términos "igualdad de trabajo", "mismo puesto de trabajo" y "trabajo de igual valor" del artículo 157 TFUE tienen un carácter totalmente cualitativo, ya que se refieren exclusivamente a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado

(sentencia de 26 de junio de 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 28 y jurisprudencia citada)

## **LA IGUALDAD SALARIAL EN EL DERECHO SECUNDARIO**

Directiva sobre la igualdad de retribución - Directiva 75/117/CEE

Directiva sobre la igualdad de trato - Directiva 76/207 CE

Directiva sobre la igualdad de trato en la seguridad social - Directiva 79/7

Directiva sobre regímenes profesionales - Directiva 96/97 (ex 86/378)

Directiva sobre trabajadores autónomos (hoy Directiva 2010/41)

Directiva RECAST - 2006/54

Igualdad de género en bienes y servicios - (Directiva 2004/113)

## **DIRECTIVA 2006/54**

**Artículo 2, apartado 1, letra e) "retribución":** el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

### **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.

## **DIRECTIVA 2006/54**

### **Artículo 14 Prohibición de la discriminación**

No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

(c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

#### **Disposiciones horizontales**

- Indemnización y reparación (art. 18)
- Carga de la prueba (art. 19)

## **DIRECTIVA 2006/54**

### **Conceptos clave:**

#### **Discriminación directa - Art. 2(1)(a)**

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;

#### **Discriminación indirecta y justificaciones - Art. 2(1)(b)**

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;

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA DE LA REMUNERACIÓN**

### **Disposiciones aparentemente neutras que colocan en la práctica a un sexo en especial desventaja:**

- Trabajo a tiempo parcial
- Impacto del permiso de maternidad
- Trabajo temporal

### **Justificación y comparabilidad**

### **Remedios**



## TRANSPARENCIA SALARIAL

"La mayor parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue sin explicarse en la UE y no puede vincularse a las características del trabajador o del lugar de trabajo, como la educación, la ocupación, el tiempo de trabajo o la actividad económica para la que trabaja. Una mayor transparencia salarial ayudaría a descubrir las diferencias salariales injustificadas por razón de género por un trabajo igual o de igual valor y ayudaría a las víctimas de la discriminación salarial a buscar reparación y hacer valer su derecho a la igualdad salarial."

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

## TRANSPARENCIA SALARIAL

**Persistencia de la brecha salarial a pesar de la legislación: la falta de transparencia como una de las causas**

**El problema:**

- Invisibilidad : falta de pleitos
- Falta de información, confidencialidad, protección de datos
- Miedo y riesgos para la seguridad laboral... barreras sociales
- Libertad de empresa
- costes

**Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, relativa al refuerzo del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres mediante la transparencia**

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_14\\_160](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_160)

Invita a los Estados miembros de la UE a conceder el derecho a solicitar información sobre los niveles salariales de los empleados, a obligar a las empresas a informar y auditar, y a incluir la igualdad salarial en la negociación colectiva

# TRANSPARENCIA SALARIAL

## Propuesta de la Comisión (2021) 93 final

- Obligación de transparencia
- No preguntar por los salarios anteriores
- Derecho a solicitar información sobre las medias salariales (para trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor) desglosadas por sexo
- Empresas más grandes (250 empleados): deben publicar información sobre las diferencias salariales internas
  - Si la diferencia salarial supera el 5%> evaluación con los representantes de los trabajadores

## Crítica:

- Sólo se aplica dentro de las empresas, no entre ellas, ni entre sectores
- No hay impacto en los sectores mal pagados -feminizados
- Necesidad de combinar con otras medidas
  - Directiva de conciliación de la vida laboral y familiar 2019
  - 2012 Propuesta de Directiva sobre el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos
  - 2020 Propuesta de Directiva sobre el salario mínimo

Gracias por su atención.