



Remuneración equitativa por un trabajo de igual valor Marco Normativo Europeo y Jurisprudencial del Tribunal de Justicia Europeo

Petra Foubert, Universidad de Hasselt
ERA, Bruselas, 12 de mayo de 2015

- Legislación europea
 - Art. 157 TFUE (Antiguo artículo 141 TCE; antiguo artículo 119 del Tratado de la CEE)
 - Dir. 75/117 (igualdad de remuneración) - sustituida por la Dir. 2006/54 (refundición)
- El principio se refleja en la legislación nacional de 28 Estados miembros, 3 países del EEE y 2 países candidatos
- Jurisprudencia importante del TJUE
 - Por ejemplo, *Defrenne II* (1976): El Art. 119 CEE tiene efecto directo

- Art. 157 TFUE:
 - Igualdad de remuneración por trabajo igual/trabajo del mismo valor
 - ¿Remuneración?
 - ✓ Sueldo o salario mínimo o básico estándar
 - ✓ Cualquier otra consideración, ya sea en efectivo o en especie, que el trabajador reciba directa o indirectamente de su empleador con respecto a su empleo.
 - ¿Igual valor?
 - ✓ Importancia de los sistemas de clasificación de puestos de trabajo
 - ✓ Peligro de producir efectos discriminatorios por género

- Dir. 2006/54 (refundición)
 - Facilita la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor
 - Sustituye a la Dir. 75/117 y asegura la aplicación de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación (más general)
 - Relacionada con:
 - ✓ Acceso al empleo
 - ✓ Condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones
 - ✓ Regímenes profesionales de seguridad social

➤ Dir. 2006/54, Art. 4:

"Por el mismo trabajo o para un trabajo al que se le 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 utiliza un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, deberá basarse en criterios comunes para hombres y mujeres, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo".

Aún así: persistencia de la desigualdad

- A pesar de la ley legislación europea y la jurisprudencia del TJUE
- No hay igualdad de remuneración por un trabajo igual o trabajo del mismo valor
 - Nivel macro: desigualdad salarial persistente entre géneros
 - Nivel micro: casos recientes del CJEU sobre igualdad de remuneración

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- Desigualdad salarial entre géneros
 - Existe gran confusión sobre el significado preciso del concepto
 - En la UE: la diferencia relativa en los ingresos brutos por hora promedio de las mujeres y los hombres dentro de la economía en su conjunto (desigualdad salarial entre géneros bruta/sin ajustar/absoluta)
 - La diferencia relativa se debe a:
 - ✓ Factores que no tienen nada que ver con la discriminación = "explicaciones"
 - ✓ Discriminación salarial en el sentido jurídico estricto

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- Las "Explicaciones" recurrentes de la desigualdad salarial no ajustada incluyen:
 - Trabajo a tiempo parcial
 - Trabajo temporal
 - Segregación horizontal y segregación vertical (techo de cristal) de los mercados laborales
 - Interrupciones frecuentes en la carrera - combinación de la profesión con los deberes familiares
- Estas interrupciones reducen la desigualdad salarial entre géneros "no ajustada" a la desigualdad salarial entre géneros "ajustada" (es decir, el producto de la discriminación pura)

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- Los hechos en 2013
 - Persiste una desigualdad salarial entre géneros promedia del 16,4% en los 28 Estados miembros de la UE (datos de Eurostat de 2013 - valor provisional)
 - Grandes diferencias entre los países: desde un 3,2% en Eslovenia a un 29,9% en Estonia (datos de Eurostat 2013)
 - En varios países: la diferencia salarial está aumentando de nuevo (por ejemplo, Islandia, Italia, Noruega - datos de Eurostat 2013)

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- **Comisión Europea:**

- Red Europea de Expertos Jurídicos en Materia de Igualdad de Género

- ✓ Informe sobre "Aspectos jurídicos de la desigualdad salarial entre géneros" (2010) -
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf

- "La lucha contra la diferencia salarial entre géneros en la Unión Europea" -
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

- Día Europeo de la Igualdad Salarial

- ✓ Desde el 5 de marzo de 2011
- ✓ Indica la cantidad de horas adicionales que deben trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres
- ✓ La fecha cambia cada año, según las últimas cifras de diferencia salarial

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- Parlamento Europeo:
 - Informe Bauer (Resolución del 24 de mayo de 2012)
 - Varias recomendaciones a la Comisión Europea, incluyendo:
 - Más máxima transparencia relacionada con la composición salarial (estadísticas...)
 - Sistemas de clasificación profesional no sexistas
 - Capacitar a los organismos de igualdad
 - Escrutinio del diálogo social
 - Prevención de la discriminación (art. 26 de la refundición de la Directiva)

Nivel macro: desigualdad salarial entre géneros

- Directrices precisas para la transversalización de género (art. 29 de la refundición de la Directiva)
- Refuerzo de la legislación existente con sanciones (parte sup. art. 18 y art. 25 de la refundición de la Directiva)
- Evaluación y posible revisión de la Directiva de trabajo a tiempo parcial (97/81)

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- La jurisprudencia del TJUE sobre la igualdad salarial no es abundante
 - Ámbito de comparación problemático
 - ✓ No se permite la comparación entre empresas/industrias (fuente única)
 - ✓ ¿Comparador hipotético?
 - Falta de información sobre los salarios
 - ✓ La información es individual y confidencial
 - ✓ Leyes nacionales con respecto a la divulgación de información sobre salarios
 - Falta de recursos de las demandantes
 - Cuestiones de seguridad laboral

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- Casos "recientes":
 - Casos de discriminación indirecta
 - ✓ Casos relacionados con el pago de horas extras a trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo
 - ✓ Casos relacionados con el mismo trabajo / trabajo comparable y justificación objetiva de la discriminación salarial

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- Discriminación indirecta: diferentes pasos del TJUE (*Brunnhofer*, C-381/99)
 - Presunción de discriminación indirecta por razón de sexo
 - Dos grupos de trabajadores hacen un mismo trabajo o un trabajo muy similar
 - Uno de los grupos: en su mayoría mujeres; el otro grupo: predominantemente hombres
 - Diferente salario
 - El empleador debe
 - Demostrar que las actividades de los dos grupos no son comparables
 - Proporcionar justificación objetiva de la diferencia salarial no relacionada con la discriminación sexual

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- Pago de horas extras (*Helmig*, C-399/92 y otros, *Elsner* (C-285/02) y *Voß* (C-300/06))
 - Los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo son tratados de la misma manera
 - ✓ *Helmig*: pago más alto por las horas extra en exceso de las horas laborales habituales (a tiempo completo) (no discriminación indirecta)
 - ✓ *Elsner*: solamente se remuneran las horas extra si se hacen más de 3 (discriminación indirecta)
 - ✓ *Voß*: horas extraordinarias remuneradas a un valor inferior a la tarifa por hora normal (discriminación indirecta)

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- Crítica relacionada *Helmig y Voß*
 - ✓ Muestra un ámbito de comparación problemático
 - ✓ Enfoque estrictamente formal a la igualdad: igual remuneración por un mismo horario de trabajo
 - ✓ Pero: las horas extraordinarias se gestionan de forma diferente para los empleados a tiempo parcial y los empleados a tiempo completo
 - ✓ Refuerza la norma (masculina) de trabajar a tiempo completo
- *Elsner*: idea de proporcionalidad; cfr. Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- *Caso Kenny (C-427/11)*

- ¿Presunción de discriminación indirecta?

Tribunal nacional: sí

- ✓ Dos grupos de trabajadores hacen un mismo trabajo o un trabajo muy similar
- ✓ Uno de los grupos: en su mayoría mujeres; el otro grupo: predominantemente hombres
- ✓ Diferente salario

- El empleador debe

- ✓ Demostrar que las actividades de los dos grupos no son comparables
- ✓ Proporcionar justificación objetiva: en esto es en lo que se centran los tribunales nacionales + hacer preguntas al respecto al TJUE

Nivel micro: casos de igualdad salarial

➤ ¿Qué hace el TJUE?

- ✓ El archivo del juez nacional muestra que hay una mera suposición de que el trabajo de los dos grupos es comparable
- ✓ Sin embargo: *Enderby* (C-127/92): El TJUE puede pronunciarse sobre la justificación sin establecer si los trabajos son equivalentes
- ✓ Aquí: dicha verificación de comparabilidad es necesaria en caso de que dicha diferencia salarial no se pueda justificar objetivamente
- ✓ El TJUE puede proporcionar orientación a este respecto:

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- ✓ El TJUE recomienda tener en cuenta:
 - Naturaleza del trabajo (TJUE: tareas "aparentemente idénticas")
 - Requisitos de formación (TJUE: "la formación o cualificación profesional es diferente")
 - Condiciones laborales
- Sólo entonces: preguntas realizadas con respecto a la justificación objetiva
 - ✓ Las justificaciones pueden ser diversas
 - ✓ Cuestión: ¿las buenas relaciones laborales sirven como justificación objetiva?
 - ✓ En sí mismas: no pueden constituir la única base para la justificación

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- Par. 49: "Sin embargo, el Tribunal ha declarado anteriormente que el hecho de que los salarios hayan sido determinados por la negociación colectiva o mediante una negociación a nivel local puede ser tomado en cuenta por el órgano jurisdiccional nacional como un factor en su evaluación de si las diferencias entre el salario medio de los dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (véase *Royal Copenhagen*, apartado 46)."
- ¿Es ésta la dirección correcta?

Nivel micro: casos de igualdad salarial

- *Caso Leone (C-173/13)*
 - Jubilación anticipada para los funcionarios públicos que tengan 3 hijos y que hayan interrumpido su carrera para cuidar a cada uno de los hijos
 - Interrupción de la carrera = permiso por maternidad, permiso por paternidad, adopción, permiso parental, ...
 - Sr. Leone: 3 niños, pero no ha realizado interrupciones en su carrera
 - El Sr. y la Sra. Leone: se trata de una discriminación indirecta por razón de sexo (artículo 157 del TJUE) - las madres biológicas se califican automáticamente

Nivel micro: casos de igualdad salarial

➤ Recordatorio: Caso C-366/99, *Griesmar*

✓ El plan de pensiones francés acredita un año adicional de servicio a la vida laboral de las empleadas (no hombres) por cada uno de sus hijos

✓ TJUE:

- es decir, directamente discriminatoria, en la medida en la que excluye a los funcionarios varones que son capaces de demostrar que asumieron la tarea de criar a sus hijos
- Sin justificación: no se trata de una acción positiva, como plan no hizo nada para compensar las desventajas en las carreras de las mujeres

➤ El plan francés se ha cambiado después para cumplir las indicaciones de la sentencia del TJUE

Nivel micro: casos de igualdad salarial

➤ AG Jääskinen

- Sin discriminación indirecta
- En cuanto al permiso de maternidad entre trabajadores y trabajadoras, no están en una situación comparable
- Incluso si se trata de un caso de discriminación indirecta: estas medidas no compensan las desventajas en la carrera profesional de las mujeres

Nivel micro: casos de igualdad salarial

➤ TJUE:

- ✓ No siguió al AG
- ✓ Como permiso de maternidad incluido: mucho más fácil para las mujeres el cumplir con los criterios que para los hombres
- ✓ ¿Justificación?
 - ¿Fin legítimo? Proporcionar una compensación económica por los inconvenientes relacionados con la carrera a los empleados que se apartan de su trabajo un tiempo para criar a sus hijos
 - PERO: ¿es el objetivo perseguido en cuestión consistente y sistemático? El TJUE hace algunas observaciones...
 - Por ejemplo: el crédito de servicio también se les ofrece a las funcionarias que dieron a luz como estudiantes, antes de ser contratadas...