

El principio de igualdad de retribución en la Unión Europea

Alicia Gutiérrez González¹

Resumen

En el presente artículo se estudia el principio de igualdad de retribución en la Unión Europea consagrado desde los Tratados de Roma de 1957 hasta el actual Tratado de Lisboa de 2007. El ordenamiento jurídico de la Unión Europea ha estado legislando en este tema, por lo que se analiza la Directiva 2006/54/EC, el Reglamento (CE) número 1922/2006, así como las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se ofrece una breve reseña histórica de los instrumentos internacionales que sirvieron de base para lograr un avance en la lucha por la equidad de género. Se muestra y se explica por medio de estadísticas con información de la base de datos de Eurostat 2012-2015 la inmensa brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea (oscilando de 2.9 a 29.9% en 2012 y de 5.5 a 26.9% en 2015). Finalmente se llega a la conclusión de que existe una imperiosa necesidad de implementar el *corpus iuris* en esta materia y se exhorta a continuar en la lucha por la equidad de género y por hacer valer el principio de la igualdad de retribución en la Unión Europea.

Palabras clave: igualdad, equidad de género, discriminación, derechos humanos, brecha salarial.

Fecha de recepción: 6 de mayo de 2017. Fecha de aceptación: 24 de mayo de 2017.

1. Doctora en Derecho por la Universidad Georg-August-Universität, Alemania, y profesora-investigadora en la Universidad Anáhuac México, Campus Sur, Instituto de Investigaciones Jurídicas, SNI nivel I.

THE PRINCIPLE OF EQUAL PAY FOR EQUAL WORK UNDER THE EUROPEAN UNION

Abstract

The article discusses the principle of equal pay for equal work under the European Union (EU). The European Law in this respect was first established under the 1957 Treaty of Rome. Subsequently, the law has developed further under the current 2007 Lisbon Treaty, the Directive 2006/54/EC, the Regulation (CE) N° 1922/2006, and the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union. By examining the international developments and instruments, the article seeks to explain and illustrate, through statistical information database Eurostat 2012-2015, the vast wage-rate gap between men and women employees in the EU (ranging from 2.9% to 29.9% in 2012 and from 5.5% to 26.9% in 2015). Finally, it concludes by arguing that there is a need to fully implement the *corpus iuris* in this matter, as that will encourage gender equality and the principle of equal pay for equal work.

Keywords: equality, gender wage-rate gap, discrimination, human rights, gender equality.

I. Introducción

El presente artículo se encuentra dividido en tres partes. La primera tiene como objetivo ofrecer una breve reseña histórica de los instrumentos internacionales que consagran el derecho a la igualdad y que han servido de base para lograr un paulatino avance en la lucha por la equidad de género y por la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, tales como: (i) la Carta de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU); (ii) la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DUDH); (iii) el Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH); (iv) el Convenio número 100 (en adelante C-100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); (v) la Carta Social Europea (en adelante CSE); (vi) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; (vii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y (viii) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como su Protocolo Facultativo.

En la segunda parte se comentan tres sentencias dentro del derecho originario de la Unión Europea consideradas hitos en la evolución histórica del principio de la igualdad de retribución dentro de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) tales como: (i) la Sentencia Defrenne de 8 de abril de 1976 (C-43/75); (ii) la Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (C-170/84), y (iii) la Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95). También se analizan dentro del derecho derivado de la UE la 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) y el Reglamento (CE) número 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

De igual manera, se ingresa en el estudio del principio de igualdad de retribución en la Unión Europea (en adelante UE) consagrado desde los Tratados de Roma de 1957 hasta el actual Tratado de Lisboa de 2007. Para lograr este objetivo se analizan del derecho originario de la UE varios artículos tanto del Tratado de la Unión Europea (en adelante TUE) como del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE). Los artículos objeto de estudio son los relativos a: (i) la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres; (ii) la promoción de la equidad de género, y (iii) la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Se describe también brevemente el título tercero de la *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea* (en adelante la Carta) concerniente al derecho a la igualdad de hombres y mujeres.

En la tercera y última parte del artículo se explica y se muestra por medio de publicaciones de la Comisión Europea de 2014 y 2017 datos estadísticos con información en la base de datos de Eurostat de 2012 a 2015 concerniente a la inmensa brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en los todavía 28 países de la UE, oscilando del 2.9 al 29.9% en 2012 y del 5.5 al 26.9% en 2015.

Finalmente se llega a la conclusión de que todavía existe una imperiosa necesidad de implementar el *corpus iuris* en esta materia y se exhorta a continuar en la lucha por la equidad de género y por hacer valer el principio a la igualdad de retribución en la UE.

II. Antecedentes históricos

II.1. La Carta de la Organización de las Naciones Unidas

El concepto de la protección de derechos humanos tuvo su origen en la legislación interna: (i) la Carta Magna de Inglaterra; (ii) *el Bill of Rights* de Estados Unidos, y (iii) los Derechos del Hombre en Francia (Sorensen, 2010: 475). Después de la Segunda Guerra Mundial y de las atrocidades ocurridas a nivel internacional se creó la Organización de las Naciones Unidas² con la finalidad de proteger los derechos humanos y de mantener la paz y el orden internacional. Se puede decir que a partir de 1945 la doctrina de los derechos humanos se ha convertido en un postulado muy importante para la política exterior de algunos Estados (Cassese, 2005: 375). Es así como en el preámbulo de la Carta de la ONU se estipula en el punto número dos la fe en los derechos fundamentales del hombre; la dignidad; el valor de la persona humana; así como la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. De igual manera señala en su artículo 1 párrafo 2 la necesidad de fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos, y establece en su párrafo 3 el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Cabe hacer mención de que también el artículo 2 párrafo 1 se basa en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros. Asimismo se establece en los artículos 55c y 76c el respeto universal de los derechos humanos y de las libertades fundamentales sin hacer distinción por razón de sexo.

Tanto el preámbulo como los artículos mencionados con anterioridad nos muestran que desde hace 72 años la intención y el espíritu de los Estados que suscribieron la Carta de la ONU era la igualdad entre los Estados y entre sus gobernados, inspirada en salvaguardar la paz y en respetar la igualdad de género.

2. La Organización de las Naciones Unidas fue creada en San Francisco con la firma de la Carta de las Naciones Unidas el 26 de junio de 1945. A la fecha existen 193 miembros y sus seis lenguas oficiales son: el árabe, el chino, el inglés, el francés, el ruso y el español. Antonio Guterres de Portugal es el secretario general de las Naciones Unidas (enero 2017-diciembre 2021).

II.2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido sin duda alguna el segundo tratado de mayor trascendencia internacional después de la Carta de la ONU. Esta declaración fue adoptada sin objeción por la Asamblea General (Res. 217A (III)) el 10 de diciembre de 1948 con 48 votos a favor, ninguno en contra y ocho abstenciones: Bielorrusia, la República Checa, Polonia, Arabia Saudita, Sudáfrica, Ucrania, la Antigua Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Yugoslavia (Dixon, 2011: 181).

Esta DUDH enumera grupos concretos de derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales (Secretaría de Gobernación, 2009: 21). Sus primeros tres artículos señalan que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna de sexo, por lo que son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. En lo referente a la igualdad en el trabajo, el artículo 23 establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Este numeral es claro al mencionar que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por igual trabajo. Por lo que tanto hombres como mujeres deben de ser remunerados de la misma manera. Éste es un antecedente internacional del principio de la igualdad de retribución que con el tiempo se fue adoptando en tratados internacionales, regionales y locales.

II.3. El Convenio Europeo de Derechos Humanos

Este Convenio fue firmado por los miembros del Consejo de Europa³ el 4 de noviembre de 1950 en Roma y entró en vigor el 3 de septiembre de 1953. Este tratado internacional ha sido trascendental en Europa, ya que en su articulado se aprecia que los Estados miembros se comprometen a garantizar los derechos fundamentales, civiles y políticos de sus nacionales, así como de todas y de cada una de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción. Este tratado prohíbe, entre otras cosas, los tratos degradantes y las discriminaciones en el disfrute de los derechos y libertades de hombres y mujeres reconocidos por el CEDH y por su protocolo número 12 (Herdegen, 2011: 11). Al hablar de discriminación queda contemplada naturalmente la prohibición de discriminar a la mujer en cualquier área de su vida (Epping, 2005: 399). El órgano central de control es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), de conformidad con el Protocolo once del 11 de mayo de 1994, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 20 de marzo de 1952. El TEDH⁴ fue creado en 1959 para hacer frente a demandas individuales o estatales fundamentadas en violaciones de derechos civiles y políticos enunciados en el convenio europeo de derechos humanos. No hay que olvidar que el Consejo de Europa es la organización política más antigua de Europa, con sede en Estrasburgo, Francia (Seara, 2011: 180), que vela por la protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación contra la mujer.

-
3. El Consejo de Europa fue creado por el acuerdo de Londres de 5 de mayo de 1949 por 10 países fundadores y cuenta a la fecha con 47 miembros, de los cuales 28 pertenecen a la Unión Europea. Por orden alfabético son: Albania, Alemania, Andorra, Armenia, Austria, Azerbaiyán, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Macedonia, Malta, Moldavia, Mónaco, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Rusia, San Marino, Serbia, Suecia, Suiza, Turquía y Ucrania. El Consejo cuenta con seis países en la calidad de observadores: Canadá, Estados Unidos, Israel, Japón, México y la Santa Sede.
 4. El TEDH tiene su sede en Estrasburgo en el Palacio de los Derechos Humanos y vela por el respeto de los derechos humanos.

II.4. El Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

El Convenio número 100 fue firmado el 29 de junio de 1951 y entró en vigor el 23 de mayo de 1953. Este C-100 fue adoptado en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (agencia especializada de las Naciones Unidas, creada con el objeto de promover el empleo y de proteger a las personas). A la fecha existen 172 ratificaciones, lo que demuestra el compromiso internacional de los Estados para hacer frente a las desigualdades entre hombres y mujeres y evitar la discriminación hacia las mujeres en relación con la remuneración por un trabajo de igual valor. Este C-100 define en su artículo primero incisos a) y b) el término remuneración como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, a trabajador, en concepto del empleo de este último”. También establece que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Es una lástima que a la fecha todavía existan 15 países sin ratificarlo,⁵ y sobre todo que entre ellos se encuentre Estados Unidos. Resulta común ver que Estados Unidos no ratifique tratados internacionales relacionados con la protección de los derechos humanos, pero al ser una de las potencias más importantes a nivel mundial y al haber sido de los pioneros en la defensa de los derechos humanos con su *Bill of Rights*, se esperaría por el bien de la comunidad internacional que ese país se sumara a la protección y al respeto de los derechos de las mujeres también.

Este Convenio número 100 regula aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social y de los derechos humanos. La importancia de ratificar este tipo de convenios es la aceptación de la supervisión internacional y el compromiso formal de aplicar sus disposiciones (Arellano, 2004: 794 y 795).

5. Los 15 países que no han ratificado, por orden alfabético son: Bahrein, Brunei Darussalam, Estados Unidos, Islas Cook, Islas Marshall, Kuwait, Liberia, Myanmar, Omán, Palau, Qatar, Somalia, Surinam, Timor-Leste, y Tuvalu.

El artículo 2 del C-100 señala que todos los países miembros se comprometen a promover y sobre todo a garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y se obligan a aplicar el principio mediante: (i) la legislación nacional; (ii) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, y (iii) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.

Este C-100 muestra todavía el deseo de paz y de igualdad que permeó a la posguerra, toda vez que no sólo se anhelaba la igualdad de las naciones, sino la de los seres humanos; *i. e.* la finalidad es llegar a alcanzar en un futuro próximo la equidad de género.

II.5. La Carta Social Europea

La Carta Social Europea se abrió a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961 y entró en vigor cuatro años después. En su preámbulo, en el párrafo 4 establece que esta Carta fue firmada con la finalidad de garantizar los derechos sociales de los europeos, para mejorar su nivel de vida y para promover el bienestar social. En su parte II, el artículo 4, párrafo 3 señala que para garantizar el ejercicio del derecho a una remuneración equitativa, las partes se comprometen a: “reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor”. Lo anterior resulta relevante debido a que garantiza el derecho de los hombres y mujeres a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Aquí se aprecia sin lugar a dudas el principio de igualdad de retribución.

II.6. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Res. 2200 A XXI), de 16 de diciembre de 1966 entró en vigor el 23 de marzo de 1976 de conformidad con el artículo 49. En su artículo 3 establece el compromiso de los Estados partes de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos. Su artículo 26 señala: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las

personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de sexo”.

Este Pacto, al igual que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Culturales, prohíbe la discriminación por razón de sexo, lo que se traduce nuevamente en la búsqueda desde aquel entonces de la equidad de género. Por lo que si los hombres y mujeres son iguales ante ley, deben de ser protegidos de la misma manera y por ende deben de gozar de los mismos derechos.

Estos dos pactos han desarrollado la mayoría de los derechos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, haciendo que sean vinculantes para todos los Estados que los han ratificado. A estos dos pactos junto con la DUDH se le conoce como la Carta Internacional de Derechos Humanos. Con el tiempo y gracias a los compromisos de la comunidad internacional, los derechos de la mujer se han fortalecido y existen en la actualidad mecanismos y procedimientos a nivel local, nacional, regional e internacional para hacer frente a las denuncias individuales y colectivas con el fin de velar por que se respeten, se apliquen y se hagan cumplir las normas internacionales de derechos humanos. Sin embargo, todavía falta mucho por hacer para lograr que exista *de facto* y *de iure* la equidad de género.

II.7. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Res. 2200 A XXI) de 16 de diciembre de 1966 entró en vigor el 3 de enero de 1976 de conformidad con lo dispuesto por el artículo 27 y prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo. Esta declaración influyó en las Constituciones de varios Estados y en varios tratados subsiguientes sobre derechos humanos (Vallarta, 2014: 604). Este pacto hace mención en su artículo 2 acerca de la no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 3 señala: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. Por su parte el artículo 7, referente a las condiciones de trabajo, establece:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: (i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Este Pacto ya habla explícitamente del principio a la igualdad de retribución, en virtud de que los Estados se comprometen a garantizarles tanto a hombres como a mujeres un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

II.8. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 18 de diciembre de 1979 y su Protocolo Facultativo de 1999

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer fue firmada en el seno de la ONU el 18 de diciembre de 1979 (Res. 34/180) y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 de conformidad con lo dispuesto por el artículo 27 párrafo 1. Esta Convención tuvo lugar debido a que las mujeres seguían y siguen teniendo un trato discriminatorio en comparación con los hombres. El artículo 1 define la expresión discriminación contra la mujer como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Esta Convención tiene por objeto garantizarle a la mujer la igualdad política, económica, social, civil y cultural frente al hombre. Ahora bien, el Protocolo Facultativo de esta Convención fue adoptado por la Asamblea General (Res. A/54/4) el 6 de octubre de 1999 y nació para comunicar y dar recomendaciones a los Estados partes que le reconozcan su competencia. Así, las personas o grupos de personas que se encuentren bajo la jurisdicción de un Estado parte y aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado parte, pueden acudir al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y presentar un comunicado por escrito. Este instrumento ha servido para: (i) reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres ya estipulada en la Carta de la ONU; (ii) fomentar la igualdad de derechos

prevista en la DUDH; (iii) prohibir la discriminación por razón de sexo adoptadas en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos; y en el Pacto de Derechos Económicos, Políticos y Culturales, y (iv) condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas.

III. Evolución histórica en la Unión Europea

III.1. Derecho originario

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como garante de la paz y del respeto de los derechos de los ciudadanos europeos, cuenta con un enorme cuerpo jurisprudencial (TJUE, C-29/69, Sentencia Stauder de 12 de noviembre de 1969, p. 419; TJUE, C-17/70, Sentencia International Handelsgesellschaft de 17 de diciembre de 1970, p. 1135; TJUE, C-4/73, Sentencia Nold de 14 de mayo de 1974, p. 491, entre otras) que reconoce y protege los derechos fundamentales basándose en: (i) el ordenamiento jurídico de la UE; (ii) en el *Acquis Communautaire* (acervo comunitario); (iii) en los tratados internacionales de protección de derechos humanos; (iv) en los principios generales del derecho comunitario; (v) en el derecho consuetudinario; (vi) en los principios constitucionales comunes a los Estados miembros; (vii) en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y (viii) en la doctrina principalmente. De suma importancia se considera el principio de no discriminación, contemplado dentro del derecho internacional consuetudinario (N. Shaw, 2014: 201), principio que vela entre otras cosas por la igualdad entre hombres y mujeres.

El TJUE ha dictado diversas sentencias en lo que respecta al principio de igualdad de trato o de no discriminación por razón de sexo; sin embargo, para el desarrollo del presente artículo se entrará solamente al estudio exclusivo de tres sentencias que han servido de fundamento legal para todas aquellas mujeres que han visto vulnerado su derecho de igualdad de trato en el área laboral. En lo referente a los derechos fundamentales, la Sentencia Stauder (TJUE, C-29/69) de 12 de noviembre de 1969, la Sentencia Internationale Handelsgesellschaft (TJUE, C-11/70) de 17 de diciembre de 1970, y la Sentencia Nold (TJUE, C-4/74) de 14 de mayo de 1974 han reafirmado dentro de la jurisprudencia del TJUE los derechos fundamentales del derecho de la Unión

Europea (Figuerola, 2010: 14). A continuación se explican brevemente tres sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, hitos en el caso que nos ocupa.

a. La Sentencia Defrenne de 8 de abril de 1976 C-43/75

La Sentencia Defrenne (TJUE, C-43/75, de 8 de abril de 1976, p. 188) establece en su resolutorio número 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.

De esta sentencia se desprende el reconocimiento del TJUE de la aplicación del principio de efecto directo (TJUE, C-26/62, Sentencia Van Gend & Loss de 5 de febrero de 1963, p. 344). Se puede decir que esta sentencia sirvió de base para la elaboración de directivas, reglamentos, comunicados, informes, recomendaciones, y sobre todo para la creación del Instituto Europeo de Equidad de Género de la Unión Europea.

b. Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 C-170/84

La Sentencia Bilka (TJUE, C-170/84, de 13 de mayo de 1986, p. 1630) señala en el resolutorio número 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.

Esta sentencia es clara al señalar que si la medida afecta a un número más elevado de mujeres, entonces nos encontramos ante una discriminación directa por razón de sexo, lo que contraviene lo dispuesto por el actual artículo 157 del TFUE (antes artículo 119). Sin embargo,

es explícita al decir que si la medida afecta a hombres y mujeres por igual, entonces no nos encontramos ante una discriminación directa por razón de sexo y en este caso las mujeres no pueden invocar esta sentencia a su favor por no reunir los requisitos previstos en la sentencia en mención.

c. Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 C-409/95

La Sentencia Marschall (TJUE, C-409/95, de 11 de noviembre de 1997, p. 6394 y 6395) establece en el resolutorio número 1:

Los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, no se oponen a una norma nacional que, en caso de que candidatos de ambos sexos presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia, y prestaciones profesionales, obliga a conceder preferencia en la promoción a las candidatas femeninas 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, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor, siempre que:

- Dicha norma garantice, en cada caso particular, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino, y que
- Tales criterios no sean discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas.

Esta sentencia refleja también el espíritu del TJUE de evitar la discriminación entre hombres y mujeres pero de favorecer a las mujeres que cuenten con las mismas cualificaciones, *i. e.* que tengan las mismas aptitudes, competencias, así como el mismo nivel profesional. Así las cosas, se debe de entender que si tenemos a dos personas con el mismo perfil pero nos encontramos ante un sector de actividad de la administración que, en el nivel del puesto de que se trate, exista un menor número de mujeres, entonces se concederá preferencia en la promoción a las candidatas femeninas. A esto se le conoce como la discriminación positiva.

Estas tres sentencias mencionadas y comentadas en líneas precedentes sirven de fundamento legal para evitar y erradicar la discriminación entre hombres y mujeres en el área laboral y para fomentar la llamada discriminación positiva en favor de las mujeres, cuando el sexo femenino sea el menos representado a nivel local, regional, estatal y europeo y existan las mismas cualificaciones entre hombres y mujeres para el mismo puesto. Por lo tanto, todas aquellas mujeres que sean discriminadas en el trabajo por razón de sexo tienen la opción de acudir ante los órganos jurisdiccionales nacionales o europeos para hacer valer sus derechos invocando las sentencias en mención.

III.2. Derecho derivado

a. La Directiva 2006/54/EC 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

Esta Directiva entró en vigor el 15 de agosto de 2006 (*Diario Oficial* DO L 204 26.07.2007). Tanto en el artículo 2 párrafo 3, apartado 2 de esta Directiva como en sus considerandos se señala que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del derecho comunitario. A su vez, el considerando número 2 y el número 19 de la Directiva establecen que la igualdad entre hombres y mujeres es una misión y un objetivo de la comunidad e impone una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades. También garantiza la igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional capacitadora. Esto es esencial para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por lo que toda excepción a este principio debe limitarse a las actividades profesionales que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad.

Ahora bien, el considerando número 23 de la Directiva señala que de la jurisprudencia del TJUE se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo. Así, la Directiva establece en

su artículo primero que la finalidad es garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluida la retribución.

Para efectos de la Directiva en mención, el artículo 2, 1 a) define a la discriminación directa como: “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”. Y define en su artículo 2, 1 b) a la discriminación indirecta como:

[...] 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.

En lo que concierne a la retribución, ésta es definida en su artículo 2, 1, e) como: “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”.

Aunado a lo anterior, el artículo cuarto, párrafo primero establece la prohibición de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor. Así las cosas, esta Directiva cuenta con una acción positiva, y en su artículo 3 señala que: “los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4 (actual artículo 157 apartado 4 del TFUE), con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”.

No cabe duda de que la multicitada Directiva 2006/54/EC sirve de base para que los Estados miembros lleven a cabo medidas encaminadas a lograr la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

b. El Reglamento (CE) número 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Reglamento (CE) número° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto

Europeo de la Igualdad de Género (en adelante el Instituto), entró en vigor el 19 de enero de 2007 (*Diario Oficial* DO L 403, 30.12.2006). El Instituto tiene su sede en Vilna, Lituania, goza de la más amplia capacidad jurídica que las legislaciones nacionales reconozcan a las personas jurídicas, ya que puede comparecer a juicio de conformidad con lo dispuesto por su artículo 5 y realiza sus actividades con independencia y al servicio del interés público, según lo establece su artículo 6.

El considerando 7 y el artículo 1 señalan que este Instituto se fundó por la necesidad de crear redes, de proyectar la igualdad entre hombres y mujeres de una manera pública, y de desarrollar instrumentos para integrar mejor la igualdad de género en todas las políticas comunitarias. Su objetivo es contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes. Otro de los objetivos del Instituto es luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en los artículos 2 y 3 del mismo Reglamento.

Los considerandos 11 y 13 del presente Reglamento señalan de manera muy asertiva que la igualdad de género no puede alcanzarse exclusivamente mediante una política antidiscriminatoria, sino que requiere de medidas que promuevan la coexistencia armoniosa, la participación equilibrada en la sociedad de hombres y mujeres, así como la cooperación con las autoridades de los Estados miembros de la UE y de organismos estadísticos, en especial con Eurostat para que exista una armonización a la hora de que los Estados miembros formulen políticas y adopten medidas a escala local, regional y nacional.

La creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género es un logro y un gran paso en busca de la erradicación paulatina pero sobre todo definitiva de la desigualdad entre hombres y mujeres. En la actualidad, expertos en la materia de todos los países miembros contribuyen a la formación de una red europea de equidad de género y promueven el intercambio y la difusión de información a nivel Unión Europea.

IV. El Tratado de Lisboa de 2007 y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea

Se puede decir que el principio a la igualdad de retribución en la Unión Europea tiene su antecedente en los Tratados de Roma de 1957, ya que el artículo 119 establecía la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizaban el mismo trabajo prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo. Sin embargo, es hasta el Tratado de Ámsterdam de 1997 que se garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor estipulado en su artículo 141. El Tratado de Lisboa recoge este principio en el artículo 157 del TFUE, mismo que se explicará y comentará al final de esta segunda parte del presente artículo.

Ahora bien, tanto el Tratado de Maastricht de 1992 como el Tratado de Ámsterdam de 1997 le dieron mucha importancia a los derechos fundamentales, consolidando el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Pero es hasta el Tratado de Lisboa que la *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea* (en adelante la Carta) de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adoptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo se hace vinculante y tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (*Diario Oficial* DO C 83 de 30.3.2019 y DO C 303 de 14.12.2007).

Así las cosas, el TUE señala en su artículo 6 que la Carta tendrá el mismo valor jurídico que los tratados y que la UE se adherirá al CEDH. Además de mencionar que los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo de Derechos Humanos y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del derecho de la UE como principios generales.

La Carta es vinculante para todos los Estados miembros, con excepción de lo dispuesto en el Protocolo número 30 sobre la Aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido.⁶ Y por la Declaración número 53 de la República Checa relativa a la *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*.

6. El Reino Unido presentó su solicitud de retirada de la Unión Europea el 29 de marzo de 2017.

Sin embargo, para estos países el carácter vinculante de los derechos fundamentales deriva de la jurisprudencia del TJUE y del CEDH.

El Tratado de Lisboa recoge en varios artículos, tanto del TUE como del TFUE la no discriminación por razón de sexo. Tenemos por ejemplo en el TUE su base jurídica en los artículos 2 y 3, párrafo 3 apartado 2 que nos hablan acerca de los valores en los que la UE se fundamenta y naturalmente sale a relucir el respeto a la dignidad humana y a la igualdad entre hombres y mujeres, y señala que se excluirá la discriminación y se fomentará la justicia y la igualdad entre hombres y mujeres.

El fundamento legal de la igualdad entre hombres y mujeres lo encontramos en el TFUE en los artículos 8, 10, 19, 153 y 157. El primero establece que la UE se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promoverá su igualdad en todas sus acciones. El segundo menciona que en la definición y ejecución de las políticas y acciones, la UE tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo. El tercero señala que el Consejo de la UE por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. El cuarto especifica en el inciso i) que en lo concerniente a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo deberá de existir una igualdad entre hombres y mujeres. Y el quinto y medular, el artículo 157 párrafo 1 señala que 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. El párrafo 3 del mismo artículo establece que el Parlamento Europeo y el Consejo 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. Y finalmente, su párrafo cuarto establece que con el 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. Esto significa incluir la discriminación positiva en favor de la mujer para alcanzar en un futuro próximo la equidad de género a nivel local, regional y europeo. Este multicitado artículo 157 define la retribución

como: “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”. Y define en el mismo artículo que la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa: “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; y que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.

El derecho a la igualdad es uno de los valores comunes, indivisibles y universales en los que está fundada la UE, es por eso que tanto en el preámbulo del Tratado de Lisboa párrafos 3, 5, 6 y 14 así como en el preámbulo de la *Carta de los derechos fundamentales de la UE* párrafos 1 y 2 se vuelven a mencionar como en algunos tratados originarios de la UE, el deseo de crear una unión más estrecha entre los pueblos europeos y de compartir un porvenir pacífico basado en los principios de la democracia y del Estado de derecho.

La Carta enuncia los derechos y libertades protegidos por la UE y se encuentra dividida en seis títulos. Para el presente caso en concreto, nos avocaremos solamente al título tercero, que trata sobre la igualdad. Así, los artículos 20 y 21 de la Carta establecen que: “todas las personas son iguales ante la Ley y prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo”. A su vez el artículo 23 señala que: “la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

En lo referente al ámbito de aplicación de la Carta, el título séptimo establece en su artículo 51 que:

Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto al principio de subsidiaridad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el derecho de la Unión. Por consiguiente, éstos respetarán los derechos, observarán los principios y promoverán su aplicación, con arreglo a sus respectivas competencias y dentro de los límites de las competencias que los Tratados atribuyen a la Unión.

Esta Carta de derechos fundamentales no se aplica siempre, toda vez que los derechos fundamentales se encuentran garantizados por los

sistemas constitucionales de los Estados miembros y por el CEDH. Sin embargo, cuando el asunto tiene relación con la aplicación del derecho de la UE, la Carta se aplica. Por ejemplo, cuando se violan los derechos fundamentales por un Estado miembro y el caso no tiene relación con la aplicación de la legislación de la UE, entonces se turna el caso al tribunal nacional y éste a su vez lo turna al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En caso de que sí tenga relación con la aplicación del derecho de la UE, entonces se turna el caso al tribunal nacional y éste lo remite a su vez al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

V. El papel de la Comisión Europea en la brecha salarial entre hombres y mujeres

La Comisión Europea ha desempeñado un papel muy importante en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres. En la publicación de la Comisión Europea de 2014, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, se desprende que por término medio las mujeres de la UE ganan alrededor de 16% menos por hora que los hombres y explica que la brecha salarial entre hombres y mujeres es variable en Europa (Comisión Europea, 2014: 2). Y define la brecha salarial entre hombres y mujeres como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

Para mayor esclarecimiento, a continuación se muestra un cuadro con la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres (2012-2015) por cada país miembro de la UE con base en los datos de Eurostat 2012 y 2015 (European Commission, 2017: 56).

Cuadro V.1
Unión Europea: brecha salarial entre hombres y mujeres
(2012-2015)

	2012	2013	2014	2015
UE 28	17.3	16.8	16.7	16.3
Alemania	22.7	22.1	22.3	22.0
Austria	22.9	22.3	22.2	21.7

	2012	2013	2014	2015
Bélgica	8.3	7.5	6.6	6.5
Bulgaria	15.1	14.1	14.2	15.4
Chipre	15.6	14.9	14.2	14.0
Croacia	2.9	9.0	10.4	
Dinamarca	16.8	16.5	16.0	15.1
Eslovaquia	20.8	18.8	19.7	19.6
Eslovenia	4.5	6.3	7.0	8.1
España	18.7	17.8	14.9	14.9
Estonia	29.9	29.8	28.1	26.9
Finlandia	19.2	18.8	18.4	17.3
Francia	15.6	15.5	15.5	15.8
Grecia				
Hungría	20.1	18.4	15.1	14.0
Irlanda	12.2	12.9	13.9	
Italia	6.5	7.0	6.1	5.5
Letonia	14.9	16.0	17.3	17.0
Lituania	11.9	12.2	13.3	14.2
Luxemburgo	7.0	6.2	5.4	5.5
Malta	9.5	9.7	10.6	
Países Bajos	17.6	16.5	16.1	16.1
Polonia	6.4	7.1	7.7	7.7
Portugal	15.0	13.3	14.9	17.8
Reino Unido	21.2	20.5	20.9	20.8
República Checa	22.5	22.3	22.5	22.5
Rumania	6.9	4.9	4.5	5.8
Suecia	15.5	14.6	13.8	14.0

Fuente: European Commission, 2017 Report on equality between women and men in the EU, European Union.

Del cuadro anterior se desprende que al año 2015 todavía existía una brecha salarial considerable entre hombres y mujeres, siendo la más baja en Italia y en Luxemburgo con 5.5% y la más alta en Estonia con 26.9%. Es decepcionante que únicamente tres de los seis países fundadores de la Unión Europea tengan una brecha salarial menor al 7% (Italia y Luxemburgo con 5.5% y Bélgica con 6.5%) y los otros tres se encuentren dentro de la brecha salarial más alta, oscilando del 15 al 22%

(Alemania con 22%, Países Bajos con 16.1% y Francia con 15.8%). Lo anterior resulta desalentador si tomamos en consideración que estos tres países pertenecen a la élite de los países que velan por el bien común de la UE y por la igualdad de los Estados miembros y de su gobernados.

Como se puede observar en el cuadro anterior, la realidad europea indica la desigualdad y la exagerada brecha salarial existente todavía en la UE pese a los esfuerzos que se han hecho a nivel internacional y europeo desde hace 72 años. Hay que recordar que desde la firma de la Carta de la ONU a la fecha, la única intención de la comunidad internacional ha sido contemplar *de facto* y *de iure* al hombre y a la mujer en el mismo plano. En la misma publicación de la Comisión Europea se menciona que para concientizar a la ciudadanía europea de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres se tuvo que crear el “Día europeo de la igualdad salarial” en el año 2011 (Comisión Europea, 2014: 16). Sin embargo, se espera que en el futuro no se tenga que celebrar este día y por ende no exista la inmensa brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE. En el siguiente cuadro se aprecian los días de la igualdad salarial en Europa de 2011 a 2014.

Cuadro V.2

Europa: “Día de la igualdad salarial” 2011-2014

Primer día	5 de marzo de 2011
Segundo día	2 de marzo de 2012
Tercer día	28 de febrero de 2013
Cuarto día	28 de febrero de 2014

Fuente: elaborado por la autora con información de la publicación *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, 2014.

Según las estadísticas, en la UE el 34.9% de mujeres trabajan medio tiempo, frente a sólo el 8.6% de los hombres (Comisión Europea, 2014: 2), *i. e.* debido a que a lo largo de la vida laboral de la mujer, ésta obtiene menos ingresos porque por lo regular trabaja medio tiempo para poder dedicarse al hogar y a la crianza de los hijos (trabajo de tiempo completo 24 horas los siete días de la semana pero sin remuneración), esto se ve reflejado en: (i) las pensiones; (ii) el desarrollo de sus carreras profesionales, y (iii) sus prestaciones por desempleo, etcétera.

La baja presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel se ve reflejada en la brecha salarial. Hay que tener en cuenta que al seguir existiendo una discriminación directa en los países miembros de la UE seguirá existiendo una desigualdad salarial por razón de género. Al respecto, se tienen datos estadísticos de que en 2013 las mujeres constituyeron sólo el 17.8% de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4.8% de los puestos de dirección de dichas juntas, y la proporción de mujeres en el cargo de consejero delegado fue todavía más baja, con solamente 2.8% (Comisión Europea, 2014: 7).

Para mejorar la brecha salarial entre hombres y mujeres la Comisión Europea tiene como objetivo principal combatir la percepción de los roles de género en la sociedad en general. Aunado a lo anterior, la Comisión publicó el *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019* (Comisión Europea, 2016). Este compromiso se centra en cinco objetivos para erradicar de raíz la desigualdad entre hombres y mujeres:

1. Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
2. Reducción de la brecha y desigualdad salarial y de las pensiones, así como de la pobreza de las mujeres.
3. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
4. Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
5. Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en la UE.

Por otra parte, el Consejo de la Unión Europea adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020 con la finalidad de garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas (Consejo de la Unión Europea, 2015).

Algunos países miembros de la UE, en apoyo a éstas y a otras iniciativas han incorporado en su derecho nacional leyes para evitar la discriminación, fomentar la equidad de género y erradicar la violencia (Comisión Europea, 2014: 17-21).

VI. Conclusiones

En un largo periodo de 50 años (desde los Tratados de Roma de 1957 hasta el Tratado de Lisboa de 2007) o de 72 años, si tomamos en cuenta la firma de la Carta de la ONU, ha habido logros importantes a nivel internacional pero sobre todo en el marco de la Unión Europea. Sin embargo, sigue existiendo una brecha salarial bastante preocupante, oscilando todavía al año 2015 del 5.5 al 26.9% en contra de la mujer, lo que refleja la sociedad europea actual. Esta brecha salarial es alarmante ya que contribuye a dejar a la mujer en estado de indefensión cuando inicia su periodo de vejez (65 años), en virtud de que si a lo largo de su vida profesional sólo trabajó medio tiempo y dedicó su tiempo al trabajo no remunerado en casa y en la crianza de los hijos, su pensión será más baja en comparación con la pensión que recibirán los hombres que trabajaron tiempo completo. Las mujeres tienen las mismas cualificaciones que los hombres, por lo tanto deben de ser remuneradas de la misma manera, implementando tanto el principio a igual trabajo, igual salario, como la discriminación positiva en favor de la mujer.

Se aplauden los compromisos que ha tenido la comunidad internacional desde la firma de la Carta de la ONU en 1945 hasta nuestros días, con el objetivo de no discriminar por razón de sexo. Sin embargo, todavía falta un camino muy largo por recorrer para que exista una verdadera igualdad entre hombres y mujeres; para que desaparezca la brecha salarial; para que la raza humana sea tratada de igual manera sin hacer distinción por razón de sexo y reciban por ende, el mismo salario por el mismo trabajo y con ello alcanzar la equidad de género.

Si hablamos de que la Unión Europea es una de las potencias en pro y en defensa de: (i) la protección de los derechos humanos; (ii) la equidad de género; (iii) la igualdad; (iv) la no discriminación, y aun así existe una brecha salarial, entonces qué se espera de países como México, o como Estados Unidos (que ni siquiera ha ratificado el C-100), países latinoamericanos, asiáticos, africanos, etcétera.

Así como surgió el deseo de paz e igualdad en Europa después de la Segunda Guerra Mundial, debe de seguir también el ferviente deseo de llegar a la equidad de género en un futuro próximo y con ello lograr el equilibrio social.

Referencias bibliográficas

- Cassese, Antonio. (2005). *International Law*, 2ª edición. Nueva York: Oxford University Press.
- Dixon, .Martin (2011). *Cases and Materials on International Law*. Nueva York: Oxford University Press.
- Ehlers, Dirk. (2003). *Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten*. Berlín: de Gruyter Recht.
- Epping, Volker. (2005). *Grundrechte*, 2ª edición. Berlín: Springer.
- Figueroa Bello, Aída. (2010). Igualdad y no discriminación por razón de sexo como derecho fundamental en el marco de la Unión Europea. México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Herdegen, Matthias. (2011). *Europarecht*, 13ª edición. Editorial C. H. Beck.
- Mangas Martín, Araceli, y Liñan Noguerras, Diego J. (2011). *Instituciones y derecho de la Unión Europea*, 6ª edición. Madrid: Tecnos.
- N. Shaw, Malcolm. (2014). *International Law*, 7ª edición. Reino Unido: Cambridge University Press.
- Seara Vázquez, Modesto. (2012). *Derecho internacional público*, 24ª edición. México: Porrúa.
- Secretaría de Gobernación. (2009). *Derecho internacional humanitario*. México: Secretaría de Gobernación.
- Sorensen, Max. (2010). *Manual de derecho internacional público*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Streinz, Rudolf. (2003). *Europarecht*, 6ª edición. Heidelberg: C. F. Müller.

Otras fuentes electrónicas

- Carta de la Organización de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/es/index.html>
- Carta Social Europea. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/escrbooklet/Spanisch.pdf>
- Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Unión Europea. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm
- —. (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Unión Europea. ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_esp.pdf
- —. (2017). *Report on equality between women and men in the EU*. European Union. Eurostat. <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Consejo de Europa. <http://www.coe.int/web/portal/home>

- Consejo de la Unión Europea. (s/f). *Plan de Acción en materia de género 2016-2020*. Data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13201-2015-INIT/es/pdf
- Convención Europea de Derechos Humanos. http://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de 1951 (C-100). http://www.ilo.org/dyn/normles/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100_instrument_id:312245:no
- Declaración universal de los derechos humanos*. <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/udhrindex.aspx>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. <http://eige.europa.eu/content/rdc>
- Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_ilo_code:c100
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Parlamento Europeo. (2006). *Directiva 2006/54/EC 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*. <http://eur-lex.europa.eu/lexuriserv.do?uri=oj:l:2006204:0023:0036:es:pdf>
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1999. <http://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>
- Reglamento (CE) núm. 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/es/txt/pdf/?uri=celex:32006r1922&from=es>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. www.echr.coe.int
- Unión Europea. http://europa.eu/index_es.htm

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

- TJUE, C-26/62, Sentencia de 5 de febrero de 1963, Van Gend & Loos, p. 344.
TJUE, C-29/69, Sentencia de 12 de noviembre de 1969, Stauder.

TJUE, C-17/70, Sentencia de 17 de diciembre de 1970, International Handelsgesellschaft.

TJUE, C-4/73, Sentencia de 14 de mayo de 1974, Nold.

TJUE, C-170/84, Sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka.

TJUE, C-409/95, Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997.

TJUE, C-43/75, Sentencia Defrenne de 8 de abril de 1976.