

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100)

José María RÍOS MESTRE*

RESUMEN: La igualdad entre hombres y mujeres es una meta de la máxima importancia en los derechos sociales. Esta aspiración se manifiesta a muy diversos niveles: derecho de la Unión Europea, derecho comparado, derecho nacional. La jurisprudencia desarrolla los conceptos normativos. No siempre de la forma más amplia. Además de los instrumentos normativos es preciso tener en cuenta los mecanismos de tutela del derecho a la igualdad en la remuneración ya que suponen alcanzar cotas de igualdad efectiva y no meramente material.

Palabras clave: Igualdad, remuneración, mujeres, derecho europeo.

SUMARIO: 1. El principio de igualdad en el ámbito internacional y en el derecho de la Unión Europea. 2. Igualdad de remuneración en el derecho comparado y en el derecho de la Unión Europea. 3. La tutela del derecho a la igualdad en la remuneración. 3.1. Eficacia de las Directiva 75/117 y 2006/54 entre particulares. 3.2. La intervención del sindicato en defensa de la igualdad de remuneración. 4. Conclusiones y propuestas. 5. Bibliografía.

* Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100)

ABSTRACT: Equality between men and women is a very important goal. We try to accomplish it at different levels: European law, comparative law, national law. The Courts develop criteria to apply the norms. These criteria are not always forward looking. Also, it is very important to enforce the norms because it guarantees true equality.

Key Words: Equality, pay, women, European law.

1. El principio de igualdad en el ámbito internacional y en el Derecho social de la Unión Europea

Tras los desgarradores efectos de los totalitarismos en Europa en los años 30 y la flagrante contienda de la II Guerra Mundial, los ciudadanos europeos clamaron por una reconstrucción pacífica en la que no cupiesen nuevos conflictos bélicos entre las naciones europeas.

Este movimiento formó parte de los cimientos de la construcción de la Unión Europea. El rechazo de la guerra y el deseo de paz vinieron de forma conjunta con un reconocimiento generalizado por parte de toda una generación de juristas de que una reverencia ilimitada hacia el positivismo podía conducir de nuevo hacia los horrores experimentados en la década de los años 30 y en las Guerras Mundiales.

Era preciso garantizar unos derechos inherentes a la condición del ser humano, insoslayables por las legislaciones nacionales. En una búsqueda por intentar prevenir la repetición de los terribles errores cometidos por las potencias nacionales, se buscaron fórmulas de reconocer el derecho natural positivizándolo mediante mecanismos de Derecho Internacional como fueron dentro del sistema de Naciones Unidas la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En Europa la situación política, económica y moral existente tras la debacle de la II Guerra Mundial solo permitía la recuperación mediante la reconstrucción y cooperación entre estados. El primer paso fue la creación del Consejo de Europa en 1949 para una integración política. En términos económicos la actual Unión Europea se desarrolló a partir del llamado Plan Schuman. El citado Plan Schuman preveía la fusión de la producción de lo que en aquellos momentos eran las principales necesidades militares, carbón y hierro, para asegurar que no se usarían para promover la guerra. Partiendo de esta idea, se propuso dar el control de estos sectores de la economía a una autoridad internacional independiente que tendría el poder de fijar los precios y asegurar el cumplimiento de las reglas de la competencia. Sin perjuicio de que el plan original únicamente preveía la cooperación de Francia y Alemania, se amplió al resto de Europa occidental. Los Tratados resultantes apuntaron hacia la construcción de una Europa federal.

Como se ha señalado, además de los aspectos económicos, existía en el ámbito europeo un deseo colectivo de proteger los valores y principios asociados de forma indisoluble con el ser humano.

En el marco europeo se ha de reseñar en primer lugar el Convenio para la

Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en adelante CEDH) que fue firmado en Roma en 4 de noviembre de 1950. El CEDH recoge en su art. 14 una prohibición de discriminación en la que encontramos los siguientes factores de discriminación: sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

En segundo lugar cabe resaltar la Carta Social Europea (en adelante CSE) que fue suscrita en Turín en 18 noviembre de 1961. El art. 2 CSE hace referencia a derecho a una remuneración equitativa cuyo contenido va referido principalmente al incremento del salario en relación con el nivel de vida. No obstante se incluye la alusión a un factor de discriminación como es reconocer a los trabajadores de ambos sexos una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

En tercer lugar se ha de reseñar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión (en Europea (en adelante la Carta) que se suscribió originariamente en 7 de diciembre de 2000. Posteriormente suscrita en Estrasburgo en 12 de diciembre de 2007. Debe tenerse en cuenta el art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea, en su versión consolidada tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007, que establece lo siguiente: «La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de abril de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados. Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones».

La Carta posee un Título III dedicado en su integridad a la Igualdad. El Título III está encabezado por el art. 20 que recoge el principio general de igualdad ante la Ley. A continuación el art. 21.1 establece la prohibición de discriminación incluyendo los diversos factores discriminatorios. La discriminación por razón de sexo encuentra especial desarrollo en el art. 23. Como lógico corolario el n. 2 del art. 21 prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad. El art. 22 establece el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística. Finalmente se protege a tres grupos especialmente vulnerables como son los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad, respectivamente en los arts. 24, 25 y 26 de la

Carta.

El artículo 157 TFUE (antiguo art. 147 es la base en materia de igualdad de remuneración. Dicho precepto impone a los estados miembros el deber de asegurar el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores de ambos sexos.

En el ámbito de la OIT tenemos el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina. El principio que recoge este Convenio es igual remuneración por trabajo de igual valor. En el presente trabajo se va a estudiar el principio de igualdad en la remuneración desde una perspectiva de Derecho Europeo y derecho comparado. Asimismo se analiza la tutela de dicho derecho a la igualdad de la remuneración. Finalmente se formulan unas concisas conclusiones y propuestas.

2. Igualdad de remuneración en el derecho comparado y en el derecho de la Unión Europea.

La importancia del art. 157 se manifestó inicialmente en el caso *Defrenne*¹. La Sra. Defrenne era una azafata empleada por la compañía Sabena Airlines. Aunque realizaba el mismo trabajo que un azafato varón cobraba menos. La Corte reconoció el principio de igualdad de remuneración. El ámbito de aplicación de la norma coincide con el concepto de trabajador por cuenta ajena (caso *Lawrie-Blum*)². El concepto de remuneración ha sido interpretado de forma muy amplia, incluyendo baja por incapacidad temporal (caso *Rinner-Kühn*)³, indemnizaciones por despido colectivo o prejubilaciones voluntarias en dicho contexto de crisis (casos *Barber* y *Ten Oever*)⁴, indemnización por despido improcedente (caso *Seymour-Smith*)⁵, horas extraordinarias (caso *Elsner-Lakeberg*)⁶, etc. Sin embargo, no

¹ STJUE de 8 de abril de 1976, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, asunto 43-75.

² STJUE de 3 de julio de 1986, *Deborah Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, asunto 66/85.

³ STJUE de 13 de julio de 1989, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, asunto 171/88.

⁴ SSTJUE de 17 de mayo de 1990, *Douglas Harvey Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, asunto C-262/88, y de 6 de octubre de 1993, *Gerardus Cornelis Ten Oever c. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glaszenvassers- en Schoonmaakbedrijf*, asunto C-109/91.

⁵ STJUE de 9 de febrero de 1999, *Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith y Laura Perez*, asunto C-167/97.

⁶ STJUE de 27 de mayo de 2004, *Edeltraud Elsner-Lakeberg c. Land Nordrhein-Westfalen*, asunto C-285/02.

constituyen remuneración las prestaciones de Seguridad Social a las que son de aplicación la Directiva 79/7⁷.

El término de comparación plantea muchos interrogantes. En el Reino Unido podemos consultar varios fallos. La demandante puede determinar cual es el sujeto de la comparación (*Ainsworth v. Glass Tubes and Components Ltd* de 1977). La búsqueda del concreto término de comparación ha resultado en ocasiones difícil en aquellas áreas en las que la mujer está generalmente retribuida de forma más baja, en particular oficinas, textil, catering, etc. Este problema ha conducido a elegir como término de comparación un hombre cuyo contrato de trabajo ya se ha extinguido. En *Macarthy Ltd v. Smith* (1980) se interpretó la norma de forma restrictiva excluyendo esta posibilidad. *Diocese of Hallam Trustee v. Connaughton* (1996) optó por la interpretación amplia permitiendo elegir a un sucesor como sujeto de la comparación. Sin embargo, *Walton Centre for Neurology and Nuerosurgery NHS Trust v. Bewley* (2008) retomó el criterio estricto. Otra cuestión es si el sujeto de la comparación debe trabajar en la misma empresa; *Galloway Council v. North* (2009) interpretó el principio de forma flexible siempre que ambas empresas estuvieran sujetas al mismo convenio colectivo⁸. En Alemania se ha optado por una interpretación mucho mas flexible. Se parte de la consideración que una representante de comercio de la industria textil cobrará menos que un representante de comercio de la industria química que emplea sobre todo hombres. Tomando en consideración esta idea el término de comparación es el conjunto de la economía⁹.

3. La tutela del derecho a la igualdad en la remuneración

3.1. Eficacia de las Directiva 75/117 y 2006/54 entre particulares

En litigios entre particulares cuando se demuestra que la norma nacional de que se trate es contraria al principio general de no discriminación por razón de la edad, se ha de ponderar dicho principio con los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima, y llegar a la conclusión de que los mencionados en segundo lugar deben prevalecer sobre el primero. En este contexto, cabe preguntarse si, al realizar esta ponderación, puede o debe tenerse en cuenta que los Estados miembros

⁷ C. BARNARD, *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012, pp. 301-302.

⁸ S. HONEYBALL, *Employment Law*, Oxford University Press, 2010, p. 279.

⁹ W. DAUBLER, *Arbeitsrecht*, Bund, 2002, p. 298.

tienen el deber de reparar el perjuicio ocasionado a los particulares por la incorrecta transposición de las directivas.

A este respecto, en primer lugar, debe recordarse la reiterada jurisprudencia con arreglo a la cual, cuando los órganos jurisdiccionales nacionales deben resolver un litigio entre particulares en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, corresponde a los referidos órganos jurisdiccionales nacionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto¹⁰.

Si bien es verdad que, en el caso de un litigio entre particulares, el TJUE ha declarado, de modo reiterado, que una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, en su calidad de tal, ser invocada contra dicha persona¹¹, no es menos cierto que el TJUE también ha declarado repetidamente que la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales¹².

De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por éste para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288, § 3, TFUE¹³.

Ciertamente, el TJUE ha declarado que el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la

¹⁰ En este sentido, las SSTJUE de 5 de octubre de 2004, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01)*, *Wilhelm Roith (C-398/01)*, *Albert Süss (C-399/01)*, *Michael Winter (C-400/01)*, *Klaus Nestvogel (C-401/01)*, *Roswitha Zeller (C-402/01)* y *Matthias Döbele (C-403/01) c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, y de 19 de enero de 2010, *Seda Küçükdeveci c. Swedex GmbH & Co. KG*, asunto C-555/07.

¹¹ En particular, las SSTJUE de 26 de febrero de 1986, *M.H. Marshall c. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)*, asunto 152/84, de 14 de julio de 1994, *Paola Faccini Dori c. Recreb Srl*, asunto C-91/92, y *Pfeiffer y otros*, cit.

¹² En este sentido cabe traer a colación las SSTJUE de 10 de abril de 1984, *Sabine von Colson y Elisabeth Kamann c. Land Nordrhein-Westfalen*, asunto 14/83, punto 26, y *Küçükdeveci*, cit.

¹³ SSTJUE *Pfeiffer y otros*, cit., y *Küçükdeveci*, cit.

obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional¹⁴.

En estas circunstancias, debe precisarse que la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si ésta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una Directiva¹⁵.

Por lo tanto, un tribunal nacional que remite una cuestión al TJUE no puede, en el litigio principal, considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que, de forma reiterada, ha interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho.

Cabe resaltar que, aun suponiendo que un órgano jurisdiccional nacional, que conoce de un litigio en el que se discute sobre el principio general de igualdad de género, se encuentra en efecto imposibilitado de interpretar el Derecho nacional que sea conforme a esa Directiva, le corresponde al menos garantizar, en el ámbito de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho de la Unión a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio¹⁶.

Por otra parte, se desprende del caso *Association de médiation sociale*¹⁷, que el principio de no discriminación por razón de la edad confiere a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal que – aun en los litigios entre particulares – obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a abstenerse de aplicar las normas nacionales incompatibles con dicho principio. En caso de que se considere que no puede garantizar una interpretación conforme de la norma nacional de que se trata, el tribunal nacional debe dejar la norma no conforme sin aplicar.

Respecto a la cuestión de cuáles son las obligaciones que del principio de protección de la confianza legítima se derivan para un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares, debe

¹⁴ Véanse las SSTJUE de 15 de abril de 2008, *Impact c. Minister for Agriculture and Food y otros*, asunto C-268/06, de 24 de enero de 2012, *Maribel Domínguez c. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique y Préfet de la région Centre*, asunto C-282/10, y de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale c. Union locale des syndicats CGT y otros*, asunto C-176/12.

¹⁵ STJUE de 13 de julio de 2000, *Centrostel Srl c. Adipol GmbH*, asunto C-456/98.

¹⁶ STJUE. *Kücükdeveci*, cit., punto 51.

¹⁷ Mencionado en nota 14.

ponerse de relieve que ese órgano jurisdiccional no puede basarse en dicho principio para seguir aplicando una regla de Derecho nacional contraria al principio general de no discriminación.

Por lo demás, en cualquier caso la protección de la confianza legítima no puede invocarse para denegar al particular – que ha ejercitado la acción que lleva al TJUE a interpretar que el Derecho de la Unión se opone a la norma de Derecho nacional de que se trate – el beneficio de esta interpretación¹⁸.

3.2. La intervención del sindicato en defensa de la igualdad de remuneración

La doctrina constitucional legitimadora de la comparecencia sindical en proceso que tenga por objeto un conflicto individual posee una doble etiología. De un lado la iniciación por el sindicato del procedimiento de conflicto colectivo y de otro la impugnación de actos administrativos que afectan de algún modo a los intereses de los trabajadores.

En la época en que comenzó la gestación de la referida doctrina¹⁹, la legitimación para instar la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo correspondía, por la parte social, únicamente a los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por propia iniciativa o a instancia de sus representados (art. 18.1.a, Real Decreto-Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo). La interpretación excesivamente restrictiva del precepto por la justicia ordinaria motivó la intervención del Tribunal Constitucional.

En relación con la impugnación de actos administrativos que afectaban a los intereses de los trabajadores, se produjo asimismo una interpretación demasiado rigorista de los arts. 28 y 32 de la entonces vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa por los tribunales ordinarios. Ello provocó nuevamente la búsqueda de la tutela ante el Alto Tribunal por las organizaciones sindicales.

El Tribunal Constitucional reelaboró su doctrina tomando como referencia sus propias resoluciones, con independencia su pertenencia a una u otra de las dos cuestiones expuestas. Esta reelaboración ha permitido la construcción de una doctrina unitaria sobre el acceso del sindicato al proceso en general y, en particular, sobre la legitimación del

¹⁸ Casos *Defrenne*, cit., y *Barber*, cit.

¹⁹ La primera Sentencia que aborda la cuestión data de 29 de noviembre de 1982 (STC 70/1982 (RTC 1982\70)).

sindicato en procesos sobre conflictos individuales de trabajo.

En su primera resolución sobre el acceso del sindicato al proceso, el Tribunal enjuicia un supuesto de planteamiento de conflicto colectivo sobre retribución de horas extraordinarias por sindicato en los servicios públicos de salud. El Tribunal elabora una novedosa construcción sobre las clases de representación. La función del sindicato no consiste únicamente en representar a los trabajadores a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación de Derecho privado²⁰.

El TC entiende que la formulación de la representación exclusivamente como actuación en lugar de otro por la voluntad del representado o de la ley no se puede considerar totalmente satisfactoria, de manera que al lado de estas clases de representación pueda situarse la *representación institucional*. Esta representación puede adoptar bien forma *explícita* mediante la adhesión voluntaria del interesado bien forma *implícita* cuando el ordenamiento jurídico confiere a un ente la defensa y gestión de los derechos e intereses de categorías o grupos de personas.

El planteamiento de los arts. 7 y 28 CE conduce a concluir que dentro del ámbito de actuación de los sindicatos tienen *capacidad genérica* para representar los intereses de los trabajadores. Sin perjuicio de ello se hace preciso señalar que no basta no con la simple condición de organización sindical para que la relación jurídica procesal pueda quedar regularmente constituida. Ha de tratarse de un sindicato que tenga una *relación directa con el objeto del litigio* por su *implantación en el ámbito del conflicto*, porque la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad²¹.

El concepto de *implantación* no puede ser confundido con el de *representatividad* en el sentido que éste último es valorado por el ET para atribuir legitimación para la negociación colectiva de eficacia general o para la representación institucional. De forma que si bien cuando un sindicato reúna los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate poseerá implantación suficiente, lo contrario no es exacto. La implantación cabe relacionarla asimismo con los *finés de la concreta organización sindical* según se recoja en sus estatutos y con el *nivel de afiliación*. La *implantación* constituye la medida para constatar la existencia de un vínculo o conexión entre la organización sindical y el conflicto²².

²⁰ STC 70/1982, cit.

²¹ STC 210/1994 que enjuiciaba un supuesto en el que una organización sindical instó judicialmente el encuadramiento de un grupo de trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social que hasta el momento figuraban en el Régimen Especial Agrario.

²² STC 37/1983 dictada en un supuesto sobre legitimación para plantear conflicto colectivo.

La constante revisión de la idea de vínculo o conexión entre la organización sindical y el objeto del proceso introduce nuevos elementos que perfilan los instrumentos conceptuales anteriormente expuestos. La legitimación del sindicato ha de localizarse en la noción de *interés profesional* o *económico*. Este interés viene identificado con la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio, y no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial²³.

Asimismo el interés debe ser *cualificado* y *específico*, esta condición se cumple cuando la ventaja o utilidad se hace extensible a los afiliados al sindicato y a otros trabajadores en caso de prosperar la acción entablada²⁴. La *intervención anterior* del sindicato en la Mesa de negociación contribuye a sustentar la legitimación del sindicato²⁵.

La *intensidad de la proyección general* o el *contenido de generalidad* contribuyen igualmente a la constatación de la legitimación de la organización sindical²⁶. La mayor intensidad puede provocarla la alegación de discriminación²⁷. El *contenido de generalidad* se refuerza cuando la ventaja o utilidad repercute a la totalidad del personal y no a personas concretas²⁸.

En cuanto a la concreta materia de defensa del derecho a la igualdad en la remuneración son constantes los procesos iniciados por las organizaciones sindicales. Cabe citar por todas la STS 11 octubre 2018 que analiza un plus de productividad de distinta cuantía para hombres y mujeres.

4. Conclusiones y propuestas

La conclusión más importante es la diferencia en el grado efectivo de tutela según nos estemos refiriendo a instrumentos normativos o a

²³ STC 101/1996 dictada en un supuesto de impugnación, vía contencioso-administrativa, de un acuerdo sobre dotación de plazas de profesorado universitario.

²⁴ STC 7/2001.

²⁵ En el supuesto analizado por la citada STC 101/1996 el acuerdo impugnado se dictó por la Junta de Gobierno de la Universidad, trayendo causa de las actuaciones de una Mesa de Negociación en las que participaba el sindicato impugnante. El acuerdo de la Junta desconoce parcialmente las actuaciones de la Mesa de Negociación; motivando por ello la impugnación por el sindicato.

²⁶ STC 24/2001.

²⁷ La STC 24/2001, cit., analizaba la legitimación de una organización sindical para impugnar, vía contencioso-administrativa, las bases de una convocatoria de concurso-oposición para la provisión de plazas de bomberos. El sindicato impugnante denunciaba la infracción del derecho a la igualdad por razón de sexo debido a que se establecían unas pruebas físicas únicas con independencia del sexo.

²⁸ STC 84/2001.

operadores jurídicos como el sindicato. Los instrumentos normativos son positivos (y la base necesaria) pero las dificultades de interpretación les restan valor material. De otro lado, la posibilidad de intervención de los sindicatos provoca resultado positivos materiales.

La propuesta de *lege ferenda* es avanzar creando sujetos que estén dotados de amplias competencias en materia de igualdad pero que a la vez tengan su ámbito de actuación acotado. En este sentido sería positivo establecer, al igual que ocurre con los delegados de prevención, uno o varios delegados de igualdad en el ámbito empresarial.

5. Bibliografía

BARNARD C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, 2012

DAUBLER W., *Arbeitsrecht*, Bund, 2002

HONEYBALL S., *Employment Law*, Oxford University Press, 2010

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo