



Consejo de Administración

312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011

GB.312/INS/15/3

Sección Institucional

INS

DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Director General

Tercer informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell

I. Introducción

1. Por comunicación de fecha 17 de septiembre de 2009, el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell del Japón, invocando el artículo 24 de la Constitución de la OIT, presentó a la Oficina una reclamación en la que alega el incumplimiento por parte del Gobierno del Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por el Japón en 1967, y actualmente en vigor. La reclamación se presentó en nombre del Sindicato Zensekiyu Showa-Shell, el Sindicato de Trabajadoras de Empresas Comerciales y el Sindicato Igualdad de Remuneración.
2. Las siguientes disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo están relacionadas con las reclamaciones:

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su tenor revisado por el Consejo de Administración en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno del Japón y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
4. En su 307.^a reunión (marzo de 2010), el Consejo de Administración declaró que la reclamación era admisible y designó para examinarla un Comité compuesto por el Sr. Vines (miembro gubernamental, Australia), el Sr. Anderson (miembro empleador, Australia) y el Sr. Adyanthaya (miembro trabajador, India). En su 312.^a reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración designó a la Sra. Williams (miembro gubernamental, Australia), en reemplazo del Sr. Vines.
5. El 30 de julio de 2010, el Gobierno del Japón presentó sus observaciones por escrito sobre la reclamación.
6. Por carta de 7 de mayo de 2010, el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell envió información adicional, que se recibió en la Oficina el 3 de agosto de 2010.
7. El Comité se reunió el 11 de noviembre de 2011 para examinar el caso y adoptar su informe.

II. Examen de la reclamación

Alegatos de la organización querellante

8. En su comunicación de 17 de septiembre de 2009, la organización querellante alega que el Gobierno del Japón no ha garantizado el cumplimiento efectivo del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Los alegatos y las recomendaciones realizados por la organización querellante se resumen a continuación.
9. La organización querellante señala que desde la ratificación del Convenio por el Japón, en 1967, han persistido las violaciones de las disposiciones del Convenio y no se ha corregido la mayor parte de la discriminación por motivo de género en relación con los salarios. Cuando ratificó el Convenio, el Gobierno se basó en el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo núm. 49, de 1947, que establece que «en materia salarial, el empleador no aplicará un trato discriminatorio a las mujeres, en comparación con los hombres, por el mero hecho de que sean mujeres». Según la organización querellante, la autoridad administrativa competente y el Poder Judicial han estado aplicando e interpretando el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo como si no fuera aplicable a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas y ocupaciones distintas.
10. La organización querellante también señala que los problemas, en lo que respecta a la aplicación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, se agravaron tras la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo núm. 45, de 1985 (en adelante denominada «la EEOL»), ya que esta ley influye en la interpretación del

artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo. La organización querellante indica que la EEOL sólo aborda la situación en la que las diferencias salariales tienen que considerarse discriminación por motivo de género cuando se producen entre un trabajador y una trabajadora que pertenecen a la misma categoría de gestión del empleo (refiriéndose a la categoría práctica por ocupación, tipo de trabajo, tipo de contrato, desarrollo profesional, etc.). Asimismo, indica que desde que la EEOL entró en vigor, en 1986, la mayor parte de las empresas han introducido sistemas de desarrollo de carrera a través de los que se ha sustituido el sistema salarial por género basado en la antigüedad por un sistema salarial por ocupación basado en la antigüedad, aunque en el nuevo sistema se han mantenido los salarios discriminatorios en función del género.

11. En relación con la interpretación por los tribunales del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, la organización querellante se refiere y presenta resúmenes de las resoluciones judiciales de los siguientes casos, que considera que incumplen el Convenio: *Nozaki contra Showa-Shell Sekiyu Inc.* (Tribunal Superior de Tokyo, de 28 de junio de 2007), y la decisión del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2009 por la que se rechazó el recurso contra la decisión del Tribunal Superior; *Mori y otros contra Kanematsu* (Tribunal Superior de Tokyo, de 31 de enero de 2008); *Yuzuki y otros contra Showa-Shell* (Tribunal de Distrito de Tokyo, de 29 de junio de 2009), y *Yakabi contra Kyo-gas* (Tribunal de Distrito de Kyoto, de 20 de septiembre de 2001). La organización querellante también se refiere al caso de *Ogiwara y otros contra Maruko Alarm Inc.* (división de Ueda del Tribunal de Distrito de Nagano, de 15 de marzo de 1996) sin proporcionar un resumen de este caso.
12. Según la organización querellante, las decisiones judiciales antes mencionadas son contrarias al Convenio ya que determinan, a falta de evaluaciones de los puestos neutrales en materia de género, que no existe violación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, aunque se reconoce que las diferencias salariales existentes son debidas a la segregación por motivo de género en diferentes categorías de gestión del empleo. Además, la organización querellante considera que las decisiones judiciales en las que se rechaza la solicitud de correcciones salariales, a pesar de que reconocen la violación del artículo 4, son contrarias al Convenio.
13. En relación con esas decisiones, la organización querellante señala que en el caso *Nozaki contra Showa-Shell Sekiyu Inc.* (en adelante denominado el «caso Showa-Shell Sekiyu (Nozaki)») el Tribunal Supremo confirmó la decisión del Tribunal Superior de Tokyo de que con arreglo al «sistema de clasificación de las capacidades» no había discriminación salarial por motivo de género en las diferencias salariales entre una mecanógrafa japonesa y un hombre que se dedica al servicio de télex internacional, sin que se hubiera llevado a cabo una evaluación del empleo neutral en materia de género para apoyar su decisión. Además, la organización querellante señala que el Tribunal Superior consideró que las mecanógrafas japonesas (al igual que las mecanógrafas de otras lenguas) necesitaban disponer de un cierto tiempo y realizar determinados esfuerzos para obtener las calificaciones necesarias, pero una vez que habían adquirido esas calificaciones su trabajo planteaba pocas dificultades. Al mantener esta postura, el Tribunal Superior no reconoció que el valor de su trabajo era igual al del trabajo con el télex realizado por un hombre que empezó a trabajar en la empresa el mismo año que la querellante y ocupaba un puesto no directivo. La organización querellante afirma que basándose sólo en este factor determinante, el Tribunal no reconoció que las diferencias salariales eran discriminatorias por motivo de género. Asimismo, la organización querellante señala que en la decisión se reconoció que el trabajo de la mecanógrafa japonesa era de asistencia porque realizaba tareas de tipo rutinario, y determinó que la mayor parte de las mujeres que trabajan en Showa Shekiyu realizan trabajos como asistentes, llevando a cabo tareas de tipo rutinario, en base a lo cual dictaminó que, en lo que respecta al período anterior a 1985, las diferencias salariales no eran ilegales. Según la organización querellante, el Tribunal

asignó menor valor a las tareas de las mujeres en comparación con tareas similares realizadas por hombres, sin utilizar criterios claros para evaluar si el trabajo tenía el mismo valor. La organización querellante presenta información sobre los resultados de una evaluación de puestos de trabajo realizada por el Sindicato Igualdad de Remuneración después de que el Tribunal Superior dictase su sentencia, que se apeló ante el Tribunal Supremo. Esa evaluación puso de relieve que el valor del trabajo de la mecanógrafa japonesa no es inferior al de un trabajador que hace funcionar un télex.

14. Asimismo, la organización querellante señala que en el caso *Mori y otros contra Kanematsu* (en adelante el «caso Kanematsu»), el Tribunal Superior de Tokyo estimó, sin llevar a cabo una evaluación del trabajo realizado por los querellantes, que las diferencias salariales que existían entre hombres y mujeres, en 1985 y antes, en virtud de los sistemas de desarrollo de carrera organizados por género (escala A (hombres) y escala B (mujeres)), no constituían discriminación por motivo de género en violación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo. La organización querellante señala que debido a que en el Japón aún no se han establecido criterios claros para realizar evaluaciones de los trabajos neutrales en materia de género, los tribunales tienden a suponer que, en general, las mujeres realizan trabajos como asistentes, ocupándose de tareas rutinarias, y dictaminan fácilmente que la desigualdad salarial es legal sin demostrar cuál es el fundamento de dicho supuesto. Sin embargo, la organización querellante indica que, en lo que respecta al período posterior a 1985, el Tribunal Superior ha dictaminado que las diferencias salariales en los distintos desarrollos de carrera, con arreglo al sistema salarial basado en las funciones asignadas (escala A para empleos en la categoría general y escala B para empleos de oficina) constituyen discriminación por motivo de género y violan el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo. No obstante, la organización querellante añade que, en relación con este período, el Tribunal ha determinado que en los casos de dos de los seis querellantes no ha habido ninguna forma de discriminación por motivo de género. A este respecto, también proporciona copia de una de las evaluaciones de los puestos de trabajo presentadas por los querellantes durante los procesos judiciales. Al respecto, señala que establecer un sistema de desarrollo de carrera que divida los empleos en «trabajos centrales y de toma de decisiones» y «trabajos como asistentes que realizan tareas de tipo rutinario» y darles un tratamiento diferente es en sí mismo un hecho discriminatorio, ya que conduce a dividir los empleos en trabajos para hombres y trabajos para mujeres, o a segregar empleos para los que «asisten» y los que son «asistidos», reflejando de esta forma una división del trabajo según el género.
15. Asimismo, la organización querellante señala que en los casos *Yuzuki y otros contra Showa-Shell* (en adelante denominado el «caso de Showa-Shell (Yuzuki)»), *Yakabi contra Kyo-gas* (el «caso Kyo-gas») y el caso Kanematsu, los tribunales no ordenaron corregir las diferencias salariales totales aunque sí reconocieron que esas diferencias salariales eran debidas a la discriminación por motivo de género. En lo que respecta al caso Showa-Shell (Yuzuki), la organización querellante señala que aunque el Tribunal de Distrito de Tokyo, reconoció que las desigualdades salariales reales constituían discriminación por motivo de género, rechazó la solicitud de una recuperación total de los salarios en base a que no podía determinarse una norma clara para la clasificación y, por consiguiente, era difícil calcular el monto concreto de la indemnización equivalente a la diferencia salarial. Respecto del caso Kyo-gas, la organización querellante señala que es la primera vez que el Tribunal aceptó un análisis del puesto de trabajo y una evaluación objetiva de los diferentes empleos realizados por hombres y mujeres que habían sido presentados por el querellante, y reconoció la existencia de discriminación por motivo de género. Sin embargo, aunque el Tribunal dictaminó que los trabajos tenían el mismo valor, también sostuvo que el monto total de la indemnización equivalente a la diferencia salarial que debía pagarse a la querellante era de un 85 por ciento del salario total de un trabajador de sexo masculino con el que se la hubiera comparado. Asimismo, la organización querellante señala que en el caso Kanematsu, aunque se reconoció que el trabajo realizado en virtud de las diferentes

categorías de gestión del empleo era un «trabajo que se suponía que tenía la misma calidad en el sentido de que los contenidos del empleo y el grado de dificultades no podían distinguirse fácilmente de los del trabajo del recurrente» y que «se presumía que las trabajadoras habían estado realizando los mismos trabajos con el mismo nivel de dificultad que los hombres trabajadores que realizaban los antiguos trabajos generales», el Tribunal dictaminó que los salarios de las trabajadoras deberían constituir sólo el 70 por ciento de los salarios de los hombres trabajadores.

16. La organización querellante considera que las sentencias judiciales son injustas ya que deniegan la recuperación de las diferencias salariales basándose en que los empleadores tienen un cierto poder discrecional para determinar los salarios, aunque al mismo tiempo reconocen que existen claras distinciones entre categorías profesionales y amplias diferencias en los salarios de base de hombres y mujeres que siguen diferentes desarrollos de la carrera. Según la organización querellante, la causa subyacente de estos dictámenes judiciales es la falta de criterios institucionales para establecer un sistema de evaluación del empleo diseñado para investigar la ilegalidad de las diferencias salariales.
17. La organización querellante se refiere a que cuando se ratificó el Convenio núm. 100, en 1967, el Gobierno japonés señaló a la Diet que no era necesario enmendar la Ley sobre las Normas del Trabajo núm. 49, de 1947, ya que se consideraba que el artículo 4 reflejaba de manera suficiente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, que el Convenio era una parte integrante del ordenamiento jurídico y que el principio de igualdad de género estipulado en el artículo 14¹ de la Constitución nacional también incorpora el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La organización querellante invoca un «comentario relativo a la Ley sobre las Normas del Trabajo» (publicado el 10 de julio de 1948), que realizó el jefe de sección de la Oficina de Inspección de las Normas del Trabajo, en el que posiblemente se reflejan las intenciones de los que elaboraron la legislación. En este comentario se indica que el artículo 4 no insiste necesariamente en la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sino que se espera que el principio se aplique para determinar la racionalidad de la desigualdad. Por consiguiente, la organización querellante señala que cuando se examine la discriminación por motivo de género no debería dejarse de lado el fundamento legal para establecer una metodología para la evaluación del empleo y que resulta fundamental aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
18. Refiriéndose a la observación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, publicada en 2003, sobre la aplicación por el Japón del Convenio núm. 100 en la que se señala que en virtud del Convenio los niveles de remuneración se tienen que comparar a través de una evaluación objetiva del empleo que incluya el trabajo a tiempo parcial y el trabajo no fijo, y que esté libre de sesgo por motivo de género, la organización querellante indica que el número de trabajadores que no son fijos aumentó de manera drástica desde 1990, y que actualmente el 54 por ciento de los trabajadores que no son fijos son mujeres que reciben salarios que están por debajo del salario mínimo vital. La organización querellante también considera que el hecho, muy extendido, de que se paguen salarios indebidamente bajos a los trabajadores que no son fijos representa en sí mismo una violación del Convenio.
19. La organización querellante solicita al Gobierno que adopte las medidas siguientes:
 - i) garantizar que el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo se aplica a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas diferentes y diferentes ocupaciones; ii) asegurar que la EEOL y el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del

¹ El artículo 14 de la Constitución del Japón prevé la igualdad en virtud de la ley y prohíbe la discriminación en las relaciones políticas, económicas y sociales en base a una serie de motivos, incluido el sexo.

Trabajo se aplican de tal forma que cuando el trabajo realizado es de igual valor, las diferencias salariales entre hombres y mujeres que pertenecen a diferentes categorías de gestión del empleo se consideran discriminatorias; iii) establecer un sistema obligatorio de evaluación del empleo para determinar si hombres y mujeres que realizan diferentes tareas o tienen diferentes ocupaciones están realizando un trabajo de igual valor, y eliminar las amplias diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en diferentes categorías de gestión del empleo; y iv) cuando se detecte que existe discriminación por motivo de género en los salarios, garantizar que la diferencia salarial se corrige y se adoptan medidas adecuadas para evitar que en el futuro se produzcan esas desigualdades.

Respuesta del Gobierno

20. En su respuesta, el Gobierno proporciona información sobre la evolución que se produjo entre 1986 y 2009 en lo que respecta a las diferencias salariales existentes en la remuneración contractual en dinero efectivo por hora entre trabajadores y trabajadoras, y a este respecto se refiere a la «Encuesta básica de la estructura salarial», llevada a cabo por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. La encuesta indica que, en 2009, los ingresos contractuales medios en efectivo (salario regular) de las trabajadoras de la categoría general² fueron del 69,8 por ciento de los ingresos de sus equivalentes de sexo masculino. Al comparar la misma situación en el empleo, la media de los ingresos contractuales en efectivo de las trabajadoras que formaban parte del personal fijo fue del 72,6 por ciento de la de los hombres trabajadores. Aunque reconoce que las diferencias salariales medias entre hombres y mujeres siguen siendo muy importantes, el Gobierno hace hincapié en que las diferencias salariales se han reducido en un 10 por ciento desde que, en 1986, entró en vigor la EEOL.
21. En relación con la investigación llevada a cabo por el Comité de Investigación sobre las Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres en Sistemas Cambiantes de Gestión de los Salarios y del Empleo (2010) (en adelante «investigación de 2010 sobre diferencias salariales»), el Gobierno indica que la categoría profesional y la duración del empleo continuo son los factores que tienen más impacto en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En 2009, la duración media del empleo continuo era de 12,8 años para los hombres y 8,6 años para las mujeres. En relación con los puestos directivos, el 10,5 por ciento de los jefes de subsección, el 3,6 por ciento de los jefes de sección y el 2 por ciento de los directores de departamento eran mujeres. El Gobierno señala que en el Japón se utiliza un sistema de antigüedad y reconoce que la duración más corta del empleo continuo de las mujeres conduce a que estén menos representadas en los puestos de dirección.
22. En relación con la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, el Gobierno se refiere al *artículo 1, b)*, al *artículo 2, 1)*, y al *artículo 3, 1)*, del Convenio, y pone de relieve que se entiende que, según sus términos, el principio del Convenio se cumple prohibiendo, independientemente de cuál sea el sistema salarial que se utilice, cualquier trato discriminatorio en relación con los salarios sólo debido a que el trabajador sea mujer. El Gobierno considera que el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo prohíbe de forma precisa cualquier trato de este tipo y por lo tanto cumple con los requisitos del Convenio, y señala que esta interpretación se ha mantenido desde que el Japón ratificó el Convenio, en 1967. Según el Gobierno, el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo tiene por objetivo prohibir el trato discriminatorio en materia salarial no sólo cuando se base en el hecho de que se trate de

² El Gobierno proporciona información en la que se indica que «trabajador de la categoría general» se refiere a un trabajador que no tiene un contrato de corta duración, y «empleado que forma parte del personal fijo de una empresa» se refiere a todo trabajador que una empresa considere como un empleado fijo.

una mujer, sino también «en base a cualquier prejuicio o debido a la situación general de las mujeres, con inclusión de que la duración media del empleo continuo de las mujeres es más corta que la de los hombres y que la mayor parte de las mujeres no son las que ganan los salarios principales de los hogares».

- 23.** En relación con la EEOL, el Gobierno señala que esta ley regula toda discriminación basada en el sexo que afecte de manera significativa a la determinación de los salarios en los diversos aspectos de la gestión del empleo, incluidos la contratación, el empleo, la asignación de puestos, la promoción y la formación. Los artículos 5 y 6 prohíben la discriminación basada en el sexo en la contratación y el empleo de trabajadores, la asignación de puestos (con inclusión de la asignación de tareas y la cesión de autoridad), la promoción, el descenso de grado y la formación. Asimismo, prohíben la discriminación basada en el sexo en lo que respecta a las ventajas sociales, el cambio de tipo de trabajo y la situación en el empleo, la incentivación de la jubilación, la edad legal de jubilación, el despido y la renovación del contrato de trabajo. Además, la EEOL prohíbe ciertas formas de discriminación indirecta (artículo 7) y el trato desfavorecedor por motivos de matrimonio, embarazo y nacimiento de un hijo, etc. (artículo 9). La EEOL también prevé la ayuda estatal a los empleadores que implementan programas de acción positivos (artículo 14). El Gobierno se refiere a las disposiciones de la EEOL en relación con la ayuda a la resolución de conflictos por parte de los directores de las oficinas de trabajo de las prefecturas (artículo 17) y a la conciliación a través de la Comisión de Mediación pro Igualdad de Oportunidades (artículo 18). Los artículos 29 y 30 establecen las competencias en lo que respecta a la recogida de información y el asesoramiento, la orientación y la realización de recomendaciones. Asimismo, prevén la publicación de los nombres de las empresas en caso de que éstas no cumplan alguna de las recomendaciones que se les han realizado. El artículo 33 prevé que si el empleador no presenta la información que se le ha solicitado, se la impondrá una multa.
- 24.** En relación con la aplicación de la legislación, el Gobierno se refiere a la posibilidad de presentar, en virtud del artículo 104, una reclamación en relación con la aplicación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo ante el inspector en materia de normas del trabajo. Asimismo, se refiere al mandato de los inspectores en materia de normas del trabajo para realizar inspecciones regulares de los lugares de trabajo, a fin de investigar el sistema salarial y también con miras a establecer si las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un lugar de trabajo determinado son debidas al hecho de que el trabajador es una mujer o debido a las tareas propias de un puesto de trabajo, la eficiencia o las calificaciones. Si consideran que se ha infringido el artículo 4, los inspectores en materia de normas del trabajo pueden proporcionar la orientación necesaria. El Gobierno señala que en 2009, la autoridad de inspección en materia de normas del trabajo realizó inspecciones regulares de los lugares de trabajo en un total de 100.535 casos, y en seis casos proporcionó orientación en relación con violaciones del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo.
- 25.** Además, el Gobierno señala que, desde su promulgación en 1985, la EEOL se enmendó en 1997 y 2006 a fin de mejorar la protección. En lo que respecta a la aplicación de la EEOL, el Gobierno proporciona la siguiente información sobre casos tratados por las oficinas de trabajo de las prefecturas: en el año fiscal 2009, las Oficinas de Igualdad de Oportunidades de Empleo de las oficinas de trabajo de las prefecturas recibieron 23.301 casos para consulta. Además, enviaron a funcionarios a los lugares de trabajo para recoger información sobre el cumplimiento de la EEOL y proporcionaron orientación en cuestiones administrativas. En el año fiscal 2009, se proporcionó orientación en 208 casos de infracciones en relación con la contratación y el empleo, y sobre 116 casos de infracciones en relación con la asignación de puestos, la promoción, el descenso de grado y la formación. Además, los directores de las oficinas de trabajo de las prefecturas recibieron siete casos en relación con la contratación y el empleo, y 27 casos en materia de asignación

de puestos, promoción, descenso de grado y formación, relacionados con solicitudes de asistencia para resolver conflictos. La Comisión de Mediación pro Igualdad de Oportunidades recibió tres casos en materia de asignación de puestos, promoción, descenso de grado y formación, relacionados con solicitudes de conciliación.

- 26.** El Gobierno indica que la Ley sobre las Normas del Trabajo y la EEOL se inscriben en el sistema utilizado para determinar las condiciones de trabajo y los salarios en el Japón. Esas condiciones de trabajo y salarios se determinan a través de negociaciones entre los empleadores y los trabajadores de cada empresa, y no a través de unidades interempresariales como, por ejemplo, grupos laborales o profesionales. Sin embargo, el Gobierno considera que, aunque la discriminación institucional basada en el sexo está disminuyendo en las empresas, antes de conseguir una igualdad sustantiva tienen que resolverse cuestiones como el hecho de que no se amplíen las categorías profesionales en las que trabajan las mujeres, la corta duración del empleo continuo de las mujeres y la baja tasa de mujeres que ocupan puestos directivos. Según el Gobierno estos son los motivos por los que continúan existiendo diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- 27.** Asimismo, el Gobierno señala que muchas empresas aún determinan el sueldo básico — que representa la base para el pago de salarios — teniendo en cuenta ampliamente factores tales como la edad y la duración del empleo continuo del empleado. Además del sueldo básico, las empresas generalmente pagan dietas, incluidas asignaciones familiares y asignaciones para la vivienda. El Gobierno proporciona información estadística de su investigación de 2010 sobre diferencias salariales, en relación con el porcentaje de empresas que pagan diversas asignaciones, e indica que el porcentaje de hombres que recibe diversas asignaciones es mucho más alto que el de mujeres, y que estas asignaciones incluyen las dietas de los ejecutivos, las asignaciones por funciones especiales y las asignaciones por logros; existen diferencias considerables entre hombres y mujeres miembros del personal en lo que respecta al monto de asignaciones recibidas, especialmente en lo que respecta a las asignaciones para los ejecutivos. El Gobierno señala que las empresas adoptan un sistema salarial en base a la idea de que garantizan los medios de vida de los trabajadores. La ley permite este tipo de sistemas salariales siempre que su aplicación no conlleve un trato discriminatorio entre hombres y mujeres.
- 28.** El Gobierno señala su compromiso con la aplicación de las medidas que está adoptando y que considera eficaces para conseguir la igualdad sustancial de oportunidades entre hombres y mujeres y reducir las diferencias salariales por motivo de género. El Gobierno destaca la importancia de aumentar la duración del empleo continuo de las mujeres y su categoría profesional, e indica que para lograrlo está llevando a cabo una orientación administrativa estricta de conformidad con la EEOL y la Ley sobre las Normas del Trabajo y aplicando medidas a fin de promover un entorno que favorezca un descenso del número de mujeres que abandonan sus empleos debido al nacimiento de sus hijos y al cuidado de éstos, y para fomentar la adopción de medidas de acción positivas por parte de las empresas.
- 29.** En relación con las medidas para ayudar a las mujeres a permanecer en la fuerza de trabajo, el Gobierno señala la enmienda de 2006 de la EEOL, que se realizó a fin de incluir disposiciones para prohibir el trato desfavorable por motivos de embarazo y nacimiento de los hijos, y la adopción de la Ley sobre Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia y su enmienda en 2009, en la que se promueve la licencia de paternidad y un sistema de horarios de trabajo reducidos. Asimismo, el Gobierno se refiere a la orientación que proporcionan las Oficinas de Igualdad de Oportunidades de Empleo de acuerdo con la EEOL y la Ley sobre Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia, a la asistencia en la resolución de conflictos proporcionada por los directores de las oficinas de trabajo de las prefecturas y a la conciliación que lleva a cabo la Comisión de Mediación pro Igualdad de Oportunidades.

30. En lo que respecta a la promoción de las acciones positivas por parte de las empresas con miras a eliminar las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras, el Gobierno describe las medidas específicas que tienen que adoptar las empresas. Asimismo indica que las Oficinas de Igualdad de Oportunidades de Empleo están proporcionando asesoramiento a las empresas que están implementando una gestión del empleo diferenciada según el desarrollo de la carrera, a fin de que las mujeres puedan pasar de un desarrollo de carrera a otro o de una división a otra, y de esta forma tengan la posibilidad de que se les asignen tareas fundamentales para el funcionamiento de las empresas.
31. Asimismo, el Gobierno indica que a fin de lograr que se reduzcan las diferencias salariales entre hombres y mujeres que son habituales en las empresas, en 2003 se elaboraron unas directrices para los trabajadores y los empleadores a fin de reducir todas las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y se distribuyeron folletos a través de organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Gobierno señala que en base al informe de investigación de 2010 sobre diferencias salariales, se han elaborado y promovido nuevas directrices en relación con los sistemas salariales y de gestión del empleo.
32. En relación con la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor por parte del Poder Judicial, el Gobierno proporciona resúmenes de las siguientes decisiones judiciales relacionadas con la aplicación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo: la decisión del Tribunal Superior de Tokyo en el caso Kanematsu, de 31 de enero de 2008, cuyo recurso de apelación fue desestimado por el Tribunal Supremo el 20 de octubre de 2009; la decisión del Tribunal Superior de Tokyo en el caso Showa-Shell Sekiyu (Nozaki), de 28 de junio de 2007, cuyo recurso de apelación fue desestimado por el Tribunal Supremo el 22 de enero de 2009; la decisión del Tribunal de Distrito de Tokyo en el caso Showa-Shell (Yuzuki), de 29 de junio de 2009; la decisión del Tribunal de Distrito de Kyoto en el caso Kyo-gas, de 20 de septiembre de 2001 (sobre el que se llegó a un acuerdo el 8 de diciembre de 2005); la decisión de la división de Ueda del Tribunal de Distrito de Nagano en el caso *Ogiwara y otros contra Maruko Alarm* (en adelante el «caso Maruko Alarm»), de 15 de marzo de 1996 (se alcanzó un acuerdo en noviembre de 1999); la decisión del Tribunal de Distrito de Tokyo en el caso *Nomura contra Nisso-Tosho* (en adelante el «caso Nisso-Tosho»), de 27 de agosto de 1992, y la decisión de la división de Okayama del Tribunal Superior de Hiroshima en el caso *Ishihara y otros contra Uchiyama Industrial* (en adelante el «caso Uchiyama Industrial»), de 28 de octubre de 2004 (el 13 de julio de 2007, el Tribunal Supremo desestimó un recurso de apelación contra la sentencia de este caso).
33. En relación con la solicitud de la organización querellante de que se garantice la aplicación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan diferentes tareas y tienen ocupaciones diferentes, el Gobierno señala que para determinar si se ha producido una violación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo es necesario un dictamen respecto a si la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede ser explicada por el contenido, la autoridad, responsabilidad, etc., del trabajo y las diferencias en eficiencia, calificaciones, etc. La aplicación del artículo 4 no se excluye simplemente debido a las diferencias en las tareas del trabajo o el tipo de trabajo. El Gobierno señala que el Poder Judicial ha estado aplicando efectivamente el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas diferentes y tienen ocupaciones diferentes y, a este respecto, cita el caso Nisso-Tosho, el caso Kyo-gas, el caso Uchiyama Industrial, y el caso Kanematsu.
34. En relación con la solicitud de la organización querellante de que, en virtud de la EEOL y el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, se garantice que las diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en diferentes categorías de gestión del empleo pero realizan un trabajo de igual valor se consideran discriminación por motivo

de género, y se realice una evaluación objetiva del empleo, el Gobierno se refiere al *artículo 2, 1)*, y al *artículo 3, 1)*, del Convenio y señala que se entiende que es cada país el que tiene que decidir si introduce criterios de evaluación del empleo o no.

- 35.** El Gobierno señala que los criterios de evaluación del empleo no facilitan necesariamente la aplicación del Convenio en el Japón porque la mayor parte de las empresas siguen una práctica en materia de empleo en la que el desarrollo de los recursos humanos se realiza a largo plazo, empleando a los nuevos graduados sin que se les asignen tareas específicas, y permitiéndoles adquirir mucha experiencia a través de la reubicación del personal dentro de la misma empresa. El Gobierno señala que en virtud de este tipo de prácticas en materia de empleo se determina un sistema de desarrollo de los recursos humanos y de trato utilizando categorías establecidas por tipo de trabajo y situación en el empleo, en lugar de por tareas asignadas en un determinado momento. El sistema salarial ampliamente adoptado se basa en el potencial de rendimiento, y en este sistema las calificaciones profesionales de cada trabajador se determinan de acuerdo con su capacidad para cumplir con sus funciones. Asimismo, el Gobierno señala que en virtud de este sistema salarial, la gama de tareas que puede realizar un trabajador con una calificación profesional específica es muy amplia, lo que da como resultado que se pierda la conexión entre las tareas del trabajo y los salarios. Debido a que son muy pocas las empresas que dan importancia a las tareas del trabajo, se espera que muy pocas determinen los salarios utilizando solamente las tareas del trabajo. El Gobierno afirma que las prácticas laborales del Japón, compuestas por un sistema de empleo a largo plazo, un sistema salarial que incluye componentes tales como el sistema de antigüedad, y sindicatos organizados por empresa, son racionales y eficaces para crear confianza entre los empleadores y los trabajadores.
- 36.** Asimismo, el Gobierno señala que en el contexto de este sistema de gestión del empleo, todo dictamen basado en los resultados de la aplicación de los criterios de evaluación del empleo en un momento determinado resulta inapropiado. Afirma que, por lo tanto, la EEOL estipula que la discriminación basada en el sexo deberá examinarse en el marco de las categorías concretas de gestión del empleo. El Gobierno se refiere a la definición de «categoría de gestión del empleo»³ que se incluye en las «Directrices sobre las formas en que los empleadores pueden adoptar medidas apropiadas sobre los puntos estipulados en las disposiciones sobre la discriminación contra los trabajadores basada en el sexo, etc.» (aviso público núm. 614 del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, 2006) (en adelante las «Directrices»).
- 37.** Sin embargo, el Gobierno también indica que sería inapropiado negar automáticamente que se haya producido discriminación entre trabajadores y trabajadoras que pertenecen a diferentes categorías de gestión del empleo. Por lo tanto, como resultado de los debates en un consejo consultivo tripartito, se redactaron las Directrices antes mencionadas, que recibieron el apoyo de los sindicatos y las organizaciones de empleadores. El Gobierno señala que con arreglo a las Directrices, la decisión sobre si una categoría de gestión del empleo a la que pertenece un trabajador es o no es la misma categoría a la que pertenece otro trabajador debe tomarse en base a si existe una diferencia objetiva y razonable, basada en la situación real, en lo que respecta al contenido de las funciones, la gama y la frecuencia de cambios del personal, incluidas las recolocaciones, etc., de los trabajadores que pertenecen a la categoría concernida. Por consiguiente, el Gobierno indica que de conformidad con la EEOL, las sentencias en relación con la discriminación por motivo de sexo pueden dictarse teniendo en cuenta las categorías de gestión del empleo antes

³ Según las Directrices, categoría de gestión del empleo significa «la categoría de trabajadores por tipo de trabajo, calificaciones, situación en el empleo, modelo de trabajo, etc., que se ha establecido a fin de aplicar, por separado, la gestión del empleo a los trabajadores que pertenecen a diferentes categorías».

mencionadas. El Gobierno también señala que el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo no excluye que se tengan en cuenta las categorías de gestión del empleo.

- 38.** El Gobierno señala que los criterios de evaluación del empleo actualmente no se utilizan de forma uniforme. Considera que con miras a evitar que las mujeres sufran discriminación salarial, debería eliminarse la discriminación en los aspectos concretos de la gestión del empleo que afectan a los salarios, incluso en lo que respecta a las clasificaciones de los méritos, la colocación y la asignación de puestos. A fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, también sería importante aumentar la duración del empleo continuo de las mujeres y elevar su categoría.
- 39.** En relación con la solicitud de la organización querellante de que se garantice que cuando exista discriminación salarial basada en el género se corrija la diferencia de salarios y se adopten medidas adecuadas para evitar desigualdades en el futuro, el Gobierno señala que cuando se ha violado el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo se puede proporcionar orientación administrativa al empleador para que pague la diferencia salarial que se establece en la reclamación de los trabajadores. Cuando una diferencia salarial es debida a la discriminación por motivo de sexo en la colocación, la promoción y el avance profesional, infringiendo de esta forma las disposiciones de la EEOL, pueden adoptarse medidas que incluyan la asistencia en la resolución de conflictos por parte de los directores de las oficinas de trabajo de las prefecturas y la conciliación por parte de la Comisión de Mediación pro Igualdad de Oportunidades. Luego, puede solicitarse al empleador que pague el equivalente a la diferencia salarial o que corrija la diferencia salarial, incluso a través de la promoción, el avance y la reconsideración de la colocación en el futuro. Refiriéndose a los resúmenes de los casos judiciales, el Gobierno señala que el Poder Judicial ha adoptado medidas en casos específicos de diversa naturaleza, incluidos casos en los que existen criterios claros para que se paguen determinados salarios si no se ha producido discriminación; casos en los que no existen criterios claros debido a una acumulación de promociones y avances durante un largo período de tiempo o diversos casos especiales y cuando existe un sistema de asignaciones; casos en los que se invoca la prescripción extintiva de la reclamación de los trabajadores, y casos en los que las reclamaciones y las pruebas presentadas por un empleado son incompletas. Por consiguiente, el Gobierno considera que habida cuenta de las especificidades de cada caso y la diversidad de sistemas la corrección de las diferencias salariales se lleva a cabo de una manera apropiada.
- 40.** En relación con el alegato de la organización querellante de que las decisiones judiciales no están de conformidad con el Convenio, el Gobierno considera que el órgano administrativo no está en posición de comentar si las decisiones judiciales son apropiadas o no lo son. Por consiguiente, el Gobierno considera que no puede realizar comentarios sobre el alegato en relación con lo apropiado de las decisiones judiciales. Sin embargo, el Gobierno señala lo que considera que son malas interpretaciones de los hechos en varias decisiones judiciales citadas por la organización querellante, incluidos el caso Showa-Shell Sekiyu (Nozaki), el caso Kanematsu y el caso Kyo-gas. Por ejemplo, en relación con el caso Kanematsu, el Gobierno señala que el Tribunal juzgó la racionalidad de las diferencias salariales entre hombres y mujeres utilizando los factores siguientes: i) si se trata de una diferencia salarial entre trabajadores y trabajadoras de la misma edad y supuestamente con un empleo continuo de una duración similar; ii) si se trata de una diferencia salarial entre hombres y mujeres que realizan trabajos con tareas y dificultades homogéneas y que repetidamente se intercambian los trabajos, o si las tareas que exigen los trabajos requieren experiencia y/o calificaciones en negociación y lenguaje, y comparando durante cada período de tiempo las funciones de los empleos de los hombres trabajadores de la categoría general y de las mujeres que realizan trabajos de oficina básicos. En relación con el caso Kyo-gas, el Gobierno señala que el Tribunal consideró que, como no existían diferencias especiales en el valor de las tareas, los salarios se

determinaban utilizando no sólo este factor sino también otros motivos, incluidas las capacidades individuales y la prestación de servicios, y añadió que la parte querellante tenía la carga de la prueba, punto éste que no queda totalmente claro. El Gobierno señala que el Tribunal determinó que el salario de las mujeres correspondía al 85 por ciento del salario de los hombres.

41. En relación con el alegato de la organización querellante de que el sistema de gestión del empleo clasificado según el desarrollo de la carrera tiene que considerarse discriminatorio, el Gobierno señala que se trata de un sistema de gestión del empleo en el que se establecen varias direcciones, en base, entre otras cosas, al grupo profesional de los empleados y las calificaciones, y que en cada desarrollo se utilizan diferentes aspectos de la gestión del empleo tales como la asignación de puestos, la promoción y la formación; habitualmente estos desarrollos de carrera incluyen uno dedicado a servicios tales como la planificación, las ventas, la investigación y el desarrollo, y otras cuestiones fundamentales relacionadas con la gestión de los negocios del empleador, y otro consagrado a los trabajos rutinarios. El Gobierno señala que un sistema de gestión del empleo clasificado por desarrollos de carrera que se describe anteriormente, en el que los empleos y sus tareas se dividen en dos categorías, a saber «empleos principales de toma de decisiones» y «trabajos rutinarios complementarios», no es por sí mismo directamente ilegal. Sin embargo, el Gobierno también señala que si el sistema funciona, por ejemplo, asignando los «empleos principales de toma de decisiones» sólo a los hombres y los «trabajos rutinarios complementarios» sólo a las mujeres, esto constituye discriminación basada en el sexo y viola las disposiciones de la EEOL, y que a este respecto deberían adoptarse medidas estrictas, incluida la orientación administrativa y las recomendaciones.
42. Por último, en relación con la aplicación del Convenio a los trabajadores que no son fijos, el Gobierno señala que el trato que se da a esos trabajadores (a saber, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con contratos de plazo fijo y trabajadores cedidos) se decide en función de sus diversas condiciones de trabajo, y considera que la cuestión del trato recibido por los trabajadores que no son fijos no está relacionada con la aplicación del Convenio. Sin embargo, el Gobierno proporciona información sobre las medidas adoptadas para abordar la situación de estos trabajadores, incluida la Ley sobre las Normas del Trabajo y la Ley sobre el Salario Mínimo, así como otras medidas legislativas para mejorar su situación.

III. Conclusiones del Comité

43. El Comité toma nota de que la reclamación plantea dos cuestiones principales: i) si el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo núm. 49, de 1947, y la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo núm. 45, de 1985, (EEOL) dan efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor establecido en el Convenio núm. 100, y ii) si la Ley sobre las Normas del Trabajo y la EEOL se aplican en la práctica para dar efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
44. El Comité considera que las cuestiones planteadas en la reclamación están relacionadas con la aplicación de los *artículos 1, 2 y 3* del Convenio. Estas disposiciones del Convenio dicen lo siguiente:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) 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.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

45. Sobre la cuestión de si el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo y la EEOL dan efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como se establece en los *artículos 1 y 2* del Convenio, el Comité toma nota de que parece que el Gobierno ha intentado aplicar el Convenio a través de leyes, tal como se prevé en el *artículo 2, 2), a)*, del Convenio, y el Gobierno considera que los requisitos del Convenio se cumplen a través del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo. Asimismo, el Gobierno considera que la EEOL es pertinente a este respecto, ya que regula la discriminación basada en el sexo que afecta significativamente a la determinación de los salarios en varios aspectos de la gestión del empleo, incluidos la contratación, el empleo, la asignación de puestos, la promoción y la formación.

46. El Comité toma nota de que el artículo 4 de Ley sobre las Normas del Trabajo establece que «en materia salarial, el empleador no aplicará un trato discriminatorio a las mujeres, en comparación con los hombres, por el mero hecho de que sean mujeres». Las disposiciones pertinentes de la EEOL prevén lo siguiente:

5. En relación con la contratación y empleo de los trabajadores, los empleadores deberán ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas independientemente de cuál sea su sexo.

6. Los empleadores no deberán discriminar a los trabajadores por motivo de sexo en lo que respecta a las cuestiones siguientes:

- i) asignación (con inclusión de la asignación de deberes y la cesión de autoridad), la promoción, el descenso de grado y la formación de los trabajadores;
- ii) préstamos destinados a vivienda y otras ventajas sociales similares tal como se prevé en la ordenanza del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar;
- iii) cambio del tipo de trabajo y de la situación en el empleo de los trabajadores, y
- iv) incentivación de la jubilación, edad legal de jubilación, despido, y renovación del contrato de trabajo.

7. Un empleador no deberá tomar medidas que conciernan a la contratación y empleo de los trabajadores, o a todas las otras cuestiones que figuran en el artículo precedente, ni utilizar ningún criterio en relación con la condición de la persona, ni siquiera el criterio del sexo. Esto se especifica en la ordenanza del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, ya que habida cuenta de la proporción de hombres y mujeres que satisfacen el criterio y de otras cuestiones, esas medidas pueden causar una discriminación virtual debido al sexo de la persona. Sólo se tomarán esas medidas en el caso en el que exista un motivo razonable y legítimo para hacerlo, como en el caso de que, habida cuenta de la naturaleza de un trabajo, se requiera específicamente tomar medidas con el objetivo de llevarlo a cabo; o en caso de que estas medidas se requieran específicamente con fines de gestión del empleo, habida cuenta de las circunstancias y el funcionamiento de las empresas de los empleadores.

47. El Comité toma nota de que, aunque la EEOL aborda elementos que pueden incidir en la determinación de los salarios, no aborda directamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Comité también toma nota de que aunque la Ley sobre las Normas del Trabajo prohíbe la discriminación salarial directa por motivo de sexo, no parece abarcar el concepto de «trabajo de igual valor». A este respecto, el Comité toma nota de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ya ha tratado este punto, señalando que el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo:

... no refleja plenamente el principio del Convenio, ya que no se refiere a la noción de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este elemento del principio del Convenio es crucial porque requiere considerar la remuneración recibida por hombres y mujeres que realizan diferentes empleos o trabajos basándose en una evaluación del contenido de las distintas tareas cumplidas...⁴.

48. El Comité toma nota de que se plantea la cuestión de si la legislación ha sido interpretada y aplicada con arreglo al Convenio. Asimismo, toma nota de que la organización querellante considera que la legislación no se ha puesto en práctica e interpretado con miras a aplicarse a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan tareas diferentes o tienen diferentes ocupaciones, ni para permitir comparaciones entre diferentes categorías de gestión del empleo. En este contexto, la organización querellante hace hincapié en la importancia de una evaluación objetiva del empleo a fin de determinar si los hombres y mujeres que realizan diferentes tareas o tienen diferentes ocupaciones realizan un trabajo de igual valor.

49. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que la aplicación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo no queda excluida si las tareas de un empleo o los tipos de empleo son diferentes, y que no excluye que se tengan en cuenta las categorías de gestión del empleo. Aunque reconoce que en virtud de la EEOL la discriminación basada en el sexo tiene que verse en el contexto de las categorías concretas de gestión del empleo, el Gobierno indica que no sería apropiado negar automáticamente que ha existido

⁴ CEACR, Japón, observación, 2007. Se realizan comentarios similares en la observación de 2008.

discriminación entre trabajadores y trabajadoras que pertenecen a diferentes categorías de gestión del empleo. Como resultado de ello, se adoptaron las «Directrices sobre la forma en que los empleadores pueden tomar medidas apropiadas en relación con las cuestiones que se contemplan en las disposiciones relacionadas con la prohibición de la discriminación de los trabajadores por razón de sexo, etc.» (2006).

- 50.** En relación con la interpretación por los tribunales del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, el Comité toma nota de que este artículo se ha aplicado a diferentes tareas y ocupaciones sólo en un número limitado de casos, a saber en dos decisiones de tribunales de distrito ⁵. Asimismo, parece que en ninguna de las decisiones de los tribunales que se han citado se ha llevado a cabo una comparación entre hombres y mujeres que realizan trabajos diferentes en virtud de sistemas de gestión del empleo diferentes, pero que sin embargo son considerados de igual valor. Cuando parece que se ha realizado una comparación entre diferentes sistemas de gestión del empleo, no parece que el tribunal compare trabajos que son diferentes pero de igual valor ⁶.
- 51.** El Comité también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número reducido de casos cubiertos por las inspecciones del trabajo (en 2009 seis casos de 100.535) en los que la autoridad de inspección en materia de normas del trabajo proporcionó orientación en relación con la violación del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, acerca de la falta de detalles sobre la naturaleza de las infracciones (a saber, si éstas tenían relación con un trabajo de igual valor), y en relación con la orientación proporcionada. Asimismo, el Comité toma nota de la falta de información en relación con las metodologías utilizadas para identificar casos de discriminación salarial en los que hombres y mujeres realizan trabajos de naturaleza diferente, pero que sin embargo tienen el mismo valor, así como de la falta de información sobre el contenido de la orientación proporcionada por las oficinas de trabajo de las prefecturas en relación con las violaciones de la EEOL y la conciliación por parte de la Comisión de Mediación pro Igualdad de Oportunidades.
- 52.** El Comité observa que el concepto de «trabajo de igual valor» tal como se establece en el Convenio garantiza un ámbito amplio de comparación: «El «trabajo de igual valor» incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor» ⁷. El Comité observa que, aunque el Gobierno afirma que el artículo 4 también puede aplicarse a tareas del empleo o tipos de empleo diferentes, y que no excluye que se tengan en cuenta diferentes categorías de gestión del empleo, falta información para demostrar que el artículo 4 se aplica en la práctica a diferentes tareas, tipos de empleo, y categorías de gestión del empleo. Por lo tanto, el Comité concluye que, en general, no parece que en la práctica en relación con la aplicación de la legislación en vigor se utilice un ámbito amplio de comparación que vaya más allá de las mismas tareas, los mismos tipos de empleo o las mismas categorías de gestión del empleo.
- 53.** En lo que respecta a la cuestión del rol de la evaluación del empleo para determinar si un trabajo es de igual valor, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que no utiliza de manera uniforme los criterios de evaluación del empleo, y más bien se centra en la discriminación en aspectos concretos de la gestión del empleo que afectan a los salarios, incluso en relación con las valoraciones de los méritos, la colocación y la asignación de

⁵ Caso Kyo-gas y caso Uchiyama Industrial.

⁶ Caso Kanematsu.

⁷ CEACR, CIT, 2007, págs. 291 y 292.

puestos, la duración del empleo continuo, y la categoría profesional. Asimismo, señala que los criterios de evaluación del empleo no facilitan necesariamente la aplicación del Convenio en el Japón ya que el desarrollo de los recursos humanos se basa en las categorías de tipo de trabajo y la situación en el empleo. Sin embargo, el Gobierno también reconoce que para determinar si se ha producido una violación del artículo 4 se necesita un dictamen sobre si las diferencias salariales pueden explicarse debido al contenido, autoridad, responsabilidad, etc. de los empleos y las diferencias en eficacia y calificaciones, etc. Sin embargo, el Gobierno no proporciona información en relación a la forma en que se tiene que realizar una evaluación de este tipo.

54. El Comité toma nota de que «el concepto de pago de la remuneración de hombres y mujeres según el valor de su trabajo implica necesariamente la adopción de una técnica para medir y comparar objetivamente el valor relativo de las tareas cumplidas»⁸, aunque el Convenio no prescribe ningún método específico para un examen de este tipo. El Comité toma nota de que la necesidad de la evaluación objetiva del empleo se plantea en el *artículo 3, 1)*, del Convenio, que prevé que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe «cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio». El *artículo 3, 3)*, permite que haya diferencias entre las tasas de remuneración si estas diferencias corresponden, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse. El Comité concluye que en la información proporcionada no se indica la manera en que se evalúa el valor relativo de los empleos con miras a determinar si los trabajos tienen el mismo valor.
55. El Comité toma nota de que el Gobierno reconoce que existen amplias diferencias salariales entre hombres y mujeres, y que es necesario abordar una serie de cuestiones antes de que se pueda abordar la igualdad sustancial entre hombres y mujeres. El Comité acoge con beneplácito las diferentes medidas que se están adoptando para abordar las cuestiones que subyacen a estas diferencias, incluso en lo que respecta a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, proporcionar asesoramiento para facilitar que las mujeres pasen de un sistema de desarrollo de la carrera a otro y adoptar directrices para reducir las diferencias salariales.
56. En relación con el alegato de la organización querellante respecto a que el hecho de que se paguen salarios indebidamente bajos a los trabajadores que no son fijos viola el Convenio, el Comité señala que la organización querellante no ha proporcionado información específica a este respecto y que, por lo tanto, no abordará este punto.
57. En base a las consideraciones antes señaladas, el Comité concluye que hay que adoptar más medidas, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para promover y garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en la legislación y en la práctica, de conformidad con el *artículo 2* del Convenio, y reforzar la aplicación y control de la legislación y las medidas existentes, incluidas las medidas para determinar el valor relativo de los empleos.

IV. Recomendaciones del Comité

58. *A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 43 a 57 supra en relación con las cuestiones planteadas en la reclamación, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:*

⁸ Estudio General, Igualdad de remuneración, 1986, párrafo 138.

-
- a) *apruebe el presente informe;*
- b) *invite al Gobierno a que tome debida nota de las cuestiones planteadas en las conclusiones que anteceden y a que en la próxima memoria que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), incluya información detallada al respecto;*
- c) *encomiende a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento que ha de darse a las cuestiones abordadas en este informe con respecto a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y*
- d) *dé a conocer públicamente el presente informe y dé por concluida la acción de reclamación incoada por el Sindicato Zensekiyu Showa-Shell, en la que se alega el incumplimiento por el Japón del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).*

Ginebra, 11 de noviembre de 2011

Punto que requiere decisión: párrafo 58

(Firmado) Sra. Williams

Sr. Anderson

Sr. Adyanthaya