



## Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

### Decisión adoptada por el Comité en virtud del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto de la comunicación núm. 206/2021\* \*\*

<i>Comunicación presentada por:</i>	Stéphanie Faux (representada por el abogado Frédéric Fabre)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Francia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	20 de abril de 2020 (presentación inicial)
<i>Fecha de adopción de la decisión:</i>	14 de febrero de 2025
<i>Asunto:</i>	Remuneración por horas trabajadas; limitación razonable de la jornada laboral
<i>Cuestión de procedimiento:</i>	Comunicación manifiestamente infundada
<i>Cuestión de fondo:</i>	Trabajo y empleo
<i>Artículo del Pacto:</i>	7 a), b) y d)
<i>Artículo del Protocolo Facultativo:</i>	3, párr. 2 e)

1. La autora de la comunicación es Stéphanie Faux, nacional de Francia, nacida el 25 de diciembre de 1969. Afirma que el Estado parte ha violado los derechos que la asisten en virtud del artículo 7 a), b) y d) del Pacto. El Protocolo Facultativo entró en vigor para el Estado parte el 18 de junio de 2015. La autora está representada por el abogado Frédéric Fabre.

#### A. Resumen de la información y alegaciones de las partes

##### Antecedentes de hecho

2.1 En 2009, la autora fue contratada a plazo fijo como agente comercial para el sector nororiental, con la cualificación de técnico (coeficiente salarial 185) en virtud del convenio

\* Adoptada por el Comité en su 77º período de sesiones (10 a 28 de febrero de 2025).

\*\* Los siguientes miembros del Comité participaron en el examen de la comunicación: Aslan Abashidze, Lazhari Bouzid, Asraf Ally Caunhye, Laura-Maria Crăciuncan-Tatu, Charafat El Yedri Afailal, Peters Sunday Omologbe Emuze, Santiago Manuel Fiorio Vaesken, Joo-Young Lee, Karla Vanessa Lemus De Vásquez, Seree Nonthasoot, Giuseppe Palmisano, Laura Elisa Pérez, Julieta Rossi, Preeti Saran y Michael Windfuhr. De conformidad con el artículo 23 del reglamento en virtud del Protocolo Facultativo, Ludovic Hennebel no participó en el examen de la comunicación.



colectivo para el sector de la transformación del papel, el cartón y las industrias conexas. Su contrato de trabajo preveía un acuerdo de remuneración por días de 215 días laborables por año completo de actividad. El 13 de enero de 2010, la autora fue nombrada agente comercial de “marcas nacionales”. El 1 de septiembre de 2012, su sección de prospección se amplió para incluir el departamento de Yonne.

2.2 El 6 de agosto de 2015, la autora comunicó la resolución de su contrato de trabajo<sup>1</sup>. El 2 de diciembre de 2016, el Tribunal Laboral de Reims dictaminó que había sido despedida sin causa real y grave. Condenó al antiguo empleador a pagar 23.599,22 euros en concepto de horas extraordinarias y 23.000 euros en concepto de daños y perjuicios por pérdida de empleo, entre otras indemnizaciones. El Tribunal Laboral desestimó la demanda de indemnización presentada por la autora por discriminación salarial tras constatar que no había aportado ninguna prueba que confirmase que hubiera sido víctima de tal discriminación. Según la autora, el Tribunal Laboral de Reims protegió sus derechos en el sentido del artículo 7 del Pacto al considerar que su antiguo empleador no le había otorgado la autonomía suficiente para organizar su trabajo con arreglo a las exigencias de un acuerdo de remuneración por días, y que el empleador había incumplido su obligación de garantía de resultados en cuanto a la protección de su salud, habida cuenta de su síndrome de desgaste profesional y su sufrimiento en el trabajo.

2.3 El 24 de enero de 2018, el Tribunal de Apelación de Reims revocó esta sentencia, al considerar que la comunicación de resolución de contrato de trabajo de la autora equivalía a una dimisión. El Tribunal de Apelación desestimó la demanda de la autora de indemnización por despido sin causa real y grave, pero mantuvo ciertas indemnizaciones, entre ellas las relativas a las horas extraordinarias. El Tribunal de Apelación desestimó la demanda por vulneración del principio de “igual salario por trabajo de igual valor”, señalando que la empresa había establecido dos niveles de retribución entre los miembros del equipo de agentes de ventas sobre la base de criterios objetivos, a saber, la antigüedad en la empresa y la consecución de objetivos en relación con el volumen de negocio. El Tribunal constató que la autora percibía el salario más elevado de entre los agentes comerciales, con excepción de un empleado cuya remuneración era más alta por tener su domicilio en la región parisina, que conlleva un mayor costo de vida, a pesar de que la autora estaba a cargo de menos puntos de venta que sus colegas. De los documentos aportados al procedimiento, el Tribunal dedujo que las condiciones laborales de la autora no se habían deteriorado, y que su carga de trabajo no había aumentado. El 2 de octubre de 2019, el Tribunal de Casación desestimó el recurso de casación interpuesto por la autora.

## **Denuncia**

3.1 La autora se queja de que sus condiciones de trabajo no fueron justas y favorables. Argumenta que su antiguo empleador había dividido a su equipo comercial en dos grupos, uno de los cuales recibía un salario superior al otro, sin justificar esa decisión. Según la autora, los tribunales no la protegieron. Con arreglo a la legislación francesa, corresponde al trabajador aportar pruebas de la supuesta discriminación salarial. Sin embargo, la autora no dispone de medios de verificar los salarios que se otorgan dentro de la empresa a la luz de “sus sospechas legítimas” de discriminación salarial, y el Tribunal Laboral y el Tribunal de Apelación de Reims no están facultados para pedir a su antiguo empleador que presente las nóminas de sus 12 colegas. El Tribunal de Apelación constató que el empleador había indicado que el equipo estaba formado por 13 personas, pero que en el cuadro presentado por este solo figuraba la retribución de 7 empleados, entre ellos la autora. Al no estar facultado para solicitar las nóminas que faltaban, el Tribunal Laboral se había visto obligado a dictaminar que la alegación de la autora era infundada. No obstante, en opinión de esta última, una sociedad democrática debería facilitar medios para que un trabajador pueda comprobar que goza de condiciones de trabajo justas y favorables y adoptar una decisión con conocimiento de causa, como la comunicación de la resolución de su contrato. Por lo tanto, la autora alega que la ausencia de ese recurso desvirtúa la calidad de la ley en el sentido del

---

<sup>1</sup> La comunicación de la resolución de su contrato por un trabajador tiene el efecto de un despido sin causa real y grave si el trabajador demuestra que los incumplimientos del contrato cometidos por el empleador eran tan graves que impedían la relación laboral; en caso contrario, se considera una dimisión.

artículo 7 del Pacto y hace que el razonamiento del Tribunal de Apelación de Reims sea injustificado e inapropiado y, por consiguiente, arbitrario. Además, el Tribunal de Casación solo realizó una revisión ligera del fallo del Tribunal de Apelación; no examinó el fondo ni dictaminó que no hubiese habido discriminación salarial. Por lo tanto, la autora no pudo obtener protección del Tribunal de Casación.

3.2 La autora alega que la sentencia del Tribunal de Apelación de Reims de 24 de enero de 2018 era contradictoria, ya que llegaba a la conclusión de que el antiguo empleador no había cumplido con su obligación de supervisar la carga de trabajo de la autora e indicaba, al mismo tiempo, que no se apreciaba ningún aumento de la carga de trabajo ni un deterioro de sus condiciones laborales. La autora señala la observación del Tribunal de Apelación según la cual, el 14 de abril de 2015, su empleador le había recordado que el parque de tiendas de su sector ya se había reducido considerablemente, al pasar de 265 a 203 tiendas con la llegada de un 16º vendedor. La autora señala que el equipo comercial estaba formado por 13 agentes de ventas. No obstante, el Tribunal de Apelación concluyó que el empleador había cumplido su obligación de garantizar los resultados en materia de protección de la salud.

3.3 Además, el Tribunal de Apelación de Reims incurrió en una incoherencia al no valorar las largas distancias que debía recorrer la autora para visitar a sus clientes. Desde 2012, era responsable de gestionar ocho departamentos franceses, entre ellos Yonne, a pesar de tener su domicilio en Reims. El Tribunal de Apelación no tuvo en cuenta lo indicado por la autora acerca de que no podía seguir trabajando en tal perímetro. Por el contrario, la solicitud formulada por la autora en 2015 de reducir su sector a cinco departamentos no alteró el análisis realizado por el Tribunal, según el cual la autora era la empleada con menos puntos de venta a su cargo y no se apreciaba un aumento de su carga de trabajo ni un deterioro de sus condiciones laborales. No obstante, para salir de su domicilio, llegar a Yonne, visitar al menos seis puntos de venta cada día y volver a la sede de la empresa en Nancy, como le pedía su antiguo empleador, antes de regresar a su domicilio, tenía que recorrer casi 900 km en dos días. A ese respecto, el Tribunal Laboral había considerado que su antiguo empleador no podía alegar válidamente la autonomía de trabajo. La autora señala que el deterioro de su salud y la vinculación causal con su carga de trabajo han sido confirmados por un médico de la caja primaria del seguro de enfermedad, la inspección de trabajo y un médico ocupacional, que recomendó una adaptación de su puesto de trabajo. Según la autora, el Tribunal de Apelación, al no poder impugnar una decisión de la inspección de trabajo, había optado por no responder a sus alegaciones sobre su salud. Concluye que el razonamiento del Tribunal de Apelación de Reims es inapropiado y arbitrario y afirma que la falta de protección de su salud constituye una violación de su derecho a la protección de su vida. La autora reitera que el Tribunal de Casación solo realizó una revisión ligera de la sentencia del Tribunal de Apelación, omitiendo el examen de su fundamentación, y que, por lo tanto, no sancionó el razonamiento arbitrario del Tribunal de Apelación.

### **Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad y el fondo**

4.1 En sus observaciones de 16 de diciembre de 2021, el Estado parte sostiene que la comunicación es inadmisibles por estar manifiestamente infundada en virtud del artículo 3, párrafo 2 e), del Protocolo Facultativo. Según el Estado parte, la autora se limita a expresar su desacuerdo con las decisiones judiciales nacionales y a impugnar la apreciación de los tribunales sobre la gravedad de los incumplimientos de contrato que, según ella, cometió su antiguo empleador. El Estado parte señala la jurisprudencia del Comité, según la cual su función consiste únicamente en determinar si la apreciación de las pruebas o la aplicación del derecho interno fueron manifiestamente arbitrarias o equivalieron a una denegación de justicia que violó un derecho reconocido en el Pacto<sup>2</sup>. El Estado parte sostiene que la aplicación del derecho interno por los tribunales nacionales no fue arbitraria y no equivalió a una denegación de justicia. El mero hecho de que el Tribunal de Casación desestimara el recurso no constituye arbitrariedad ni denegación de justicia<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> *Arellano Medina c. el Ecuador* (E/C.12/63/D/7/2015), párr. 8.10; y *Martínez Fernández c. España* (E/C.12/64/D/19/2016), párr. 6.4.

<sup>3</sup> *J. P. D. c. Francia* (CCPR/C/115/2621/2015), párr. 4.5.

4.2 Con carácter subsidiario, el Estado parte sostiene que no se han vulnerado los derechos que asisten a la autora en virtud del Pacto. El Estado parte señala que, a la luz del informe pericial de 1986 sobre el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo y las Observaciones Generales de la Conferencia Internacional del Trabajo, la afirmación del principio de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” no puede conducir a un régimen automático, ya que los criterios que concurren en la descripción de un puesto de trabajo son numerosos y diversos. El artículo L.2271-1 del Código del Trabajo consagra el principio de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Para que el trabajo realizado por los empleados se considere de igual valor, debe requerir de estos un conjunto comparable de conocimientos profesionales avalados por un título, un diploma o una práctica profesional; de capacidades resultantes de la experiencia adquirida; y de responsabilidades y carga física o nerviosa (art. L.3221-4 del Código del Trabajo). Con arreglo al sistema de repartición de la carga de la prueba previsto en el Estado parte, corresponde en primer lugar al trabajador aportar la prueba de la diferencia de trato de que es objeto. Contrariamente a lo que afirma la autora, el juez está plenamente facultado para ordenar cualquier medida de investigación que considere útil con arreglo a lo dispuesto en el artículo 145 del Código de Procedimiento Civil. Si el empleado alega que las pruebas obran en poder de otra parte, es él quien debe solicitar al juez que ordene su presentación. La determinación de los hechos y el valor probatorio de las pruebas dimana de una apreciación soberana de los jueces de fondo. El Tribunal de Casación verifica que estos últimos han respetado el mecanismo probatorio previsto en la ley. Por lo tanto, la legislación nacional protege plenamente a los trabajadores contra la desigualdad de trato en materia de retribución.

4.3 El Estado parte señala que, en el presente caso, el antiguo empleador de la autora demostró que la disparidad salarial entre ella y sus compañeros estaba justificada por la antigüedad en la empresa y por un objetivo relativo al volumen de negocio. Del equipo de 13 agentes comerciales, 3 percibían un salario bruto de 1.840 euros, mientras que 9, incluida la autora, percibían 1.890 euros. Solo un empleado percibía una remuneración superior a la de la autora, en menos de 50 euros brutos, por tener su domicilio en la región parisina. Basándose en un cuadro presentado a finales de julio de 2013, en el que se detallaban las retribuciones de siete empleados, entre ellos la autora, el Tribunal de Apelación de Reims señaló que su contrato de trabajo preveía una prima variable anual prorrateada en función del tiempo de presencia y de los objetivos y criterios fijados por la dirección. Como resultado de todos estos factores, la autora recibía la remuneración total más elevada del cuadro comparativo presentado. Así pues, el Tribunal de Apelación consideró que no se había vulnerado el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

4.4 En relación con la resolución de contrato, el Tribunal de Apelación de Reims realizó una revisión ligera de la calificación de incumplimiento suficientemente grave como para impedir la continuación del contrato atribuida al antiguo empleador. El Estado parte alega que esa revisión cumple los requisitos del artículo 7 del Pacto y sostiene que la realización de una revisión superficial por un tribunal superior no vulnera los derechos fundamentales del justiciable, siempre y cuando el fondo se haya abordado en una fase anterior del procedimiento<sup>4</sup>. El Estado parte sostiene que la autora no aporta ninguna prueba que permita cuestionar el razonamiento de los tribunales nacionales. Estos últimos no valoraron las pruebas ni la aplicación del derecho interno de forma manifiestamente arbitraria y no incurrieron en denegación de justicia. Además, la autora no mantuvo su demanda de indemnización por discriminación ante el Tribunal de Apelación. Por consiguiente, el Estado parte pide al Comité que desestime la reclamación en virtud del artículo 7 a) del Pacto por carecer de fundamento.

4.5 Con respecto a la queja de la autora sobre la protección de su salud y su tiempo de descanso, el Estado parte resume la legislación nacional que garantiza el derecho a la salud y el descanso de los empleados sujetos a acuerdos de remuneración por días. En el presente caso, el Estado parte señala que el Tribunal de Apelación de Reims consideró que el acuerdo de remuneración por días era nulo porque no había permitido garantizar el respeto de horarios ni períodos de descanso diarios y semanales razonables, y no otorgaba al antiguo empleador

<sup>4</sup> P. E. c. Francia (CAT/C/29/D/193/2001), párr. 6.4.

medios para compensar oportunamente una carga de trabajo que pudiera ser incompatible con un horario de trabajo razonable. El Tribunal de Apelación estimó las pretensiones de la autora a ese respecto y condenó al empresario a abonarle a esta última 23.599 euros en concepto de atrasos por horas extraordinarias, además de 2.360 euros en concepto de permisos retribuidos relacionados.

4.6 El Estado parte impugna lo argumentado por la autora acerca de que la combinación del recurso excesivo a la remuneración por días y la vulneración del principio de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” había conducido a un deterioro de sus condiciones laborales, debido al aumento masivo de su carga de trabajo, que había tenido consecuencias perjudiciales para su salud mental. En primer lugar, el Estado parte reitera que debe desestimarse la reclamación en la que se alega la vulneración del principio de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. En segundo lugar, dado que los tribunales nacionales declararon nulo el acuerdo de remuneración por días, la autora percibió una indemnización por las horas extraordinarias trabajadas. Por último, el Tribunal de Apelación constató que la carga de trabajo de la autora no había aumentado, y que incluso había disminuido, ya que su sector había pasado de 265 tiendas en 2014 a 203 con la llegada de un nuevo vendedor al equipo. Además, el Tribunal de Apelación de Reims declaró que el desglose de las horas extraordinarias de la autora mostraba “el respeto sistemático de los períodos de descanso diarios y semanales, de modo que no hay pruebas de un deterioro de sus condiciones de trabajo ni de un aumento masivo de su carga de trabajo que pudiera tener consecuencias perjudiciales para su salud mental”. El Tribunal de Casación se limitó a comprobar que los jueces de fondo habían constatado si el deterioro del estado de salud de la autora era consecuencia del incumplimiento alegado de la obligación de seguridad, lo que le permitió desestimar legítimamente el recurso de esta. No obstante, la autora no aporta ninguna otra prueba que cuestione la argumentación de los tribunales nacionales, que no valoraron las pruebas ni aplicaron el derecho interno de forma manifiestamente arbitraria, y que no incurrieron en denegación de justicia. Por lo tanto, esta reclamación es manifiestamente infundada.

#### **Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte**

5.1 En sus observaciones de 23 de mayo de 2022, la autora indica que su comunicación se refiere a la falta de calidad de la legislación relativa a la discriminación salarial entre mujeres y hombres, que no faculta al juez para exigir que se presenten la totalidad de los salarios, y a la falta de protección contra los daños a su salud y su tiempo de descanso, lo que constituye una vulneración del artículo 7 del Pacto. La autora reitera que los razonamientos de los tribunales internos fueron incoherentes y que, por lo tanto, su comunicación no es manifiestamente infundada.

5.2 La autora cuestiona que el artículo 145 del Código de Procedimiento Civil sea aplicable a su caso. Afirma que tenía suficientes pruebas suficientes para demandar a su antiguo empleador sin pasar por el procedimiento previsto en esa disposición y que, por lo tanto, correspondía al empleador aportar pruebas en contrario. Además, ese artículo es un mecanismo para obtener pruebas antes del juicio; no puede utilizarse durante un juicio para corregir un error procesal relacionado con el procedimiento contradictorio. La autora afirma que la legislación nacional no exige al juez que obtenga del empleador la totalidad de las pruebas. Sin ser protegida en su condición de mujer, la autora se enfrentó a la valoración soberana del Tribunal de Apelación, que hizo que prevalecieran los intereses económicos del empleador. La autora estima que ello equivalió a una denegación de justicia.

5.3 La autora sostiene que es “sorprendente y absurdo” que el Estado parte “defienda” a su antiguo empleador. Según la autora, el Estado parte confirma la sospecha legítima que albergaba la autora de que su antiguo empleador gozó de protección ante los tribunales nacionales, por la presión del poder ejecutivo sobre los jueces, presumiblemente a través del Ministro de Justicia o del Presidente Primero del Tribunal de Apelación de Reims<sup>5</sup>. En cuanto a la observación del Estado parte de que la autora tenía un salario superior al de todos sus colegas, esta última se pregunta si acaso había una discriminación hacia los hombres en

<sup>5</sup> La autora se refiere a los informes de actividad de 2018 y 2019 del Consejo Superior de la Magistratura.

relación con los salarios más elevados de las mujeres en la empresa, pero señala que “ni siquiera los abogados del antiguo empleador se atrevieron a aventurar argumentos tan descabellados”. La autora reafirma que no fue protegida por el Tribunal de Apelación, que emitió su fallo sin contar con la información que su antiguo empleador no llegó a facilitar sobre seis empleados.

5.4 La autora reafirma que la inspección de trabajo intervino ante su antiguo empleador con el fin de que preservara su salud y sus períodos de descanso. Alega que, si bien el Tribunal de Apelación declaró la nulidad del acuerdo de remuneración por días, no extrajo ninguna conclusión en relación con sus períodos de descanso y la protección de su salud. Por el contrario, el Tribunal de Apelación, utilizando razonamientos contradictorios e incoherentes, rechazó sus pretensiones, perpetuando con ello su condición de víctima. Según la autora, el Estado parte no tuvo en cuenta el hecho de que ella mantenía sus objetivos en relación con el volumen de negocio a pesar de la disminución del número de tiendas, y tampoco valoró el tiempo de desplazamiento, la fatiga que acumulaba y la vigilancia que debía mantener al conducir. La autora tenía que recorrer 400 km diarios, algo que los tribunales nacionales y el Estado parte no tuvieron en cuenta.

## B. Examen de la admisibilidad

6.1 Antes de examinar cualquier reclamación formulada en una comunicación, el Comité debe decidir, de conformidad con el artículo 10, párrafo 2, de su reglamento en virtud del Protocolo Facultativo<sup>6</sup>, si la comunicación es admisible.

6.2 El Comité observa que el Estado parte sostiene que la comunicación es inadmisibles por estar manifiestamente infundada en virtud del artículo 3, párrafo 2 e), del Protocolo Facultativo, debido a que las alegaciones de la autora no demuestran que las decisiones internas fueran manifiestamente arbitrarias o equivalieran a una denegación de justicia que violara un derecho reconocido en el Pacto. A este respecto, el Comité recuerda su jurisprudencia según la cual su labor al examinar una comunicación se circunscribe a analizar si los hechos descritos, incluida la aplicación de la legislación nacional, revelan una violación por el Estado parte de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto, y que incumbe en primer lugar a los tribunales de los Estados partes evaluar los hechos y las pruebas en cada caso particular, así como interpretar la legislación relevante<sup>7</sup>. El Comité solo está llamado a pronunciarse sobre si la evaluación probatoria o la interpretación o aplicación del derecho interno fueron manifiestamente arbitrarias o equivalieron a una denegación de justicia que conllevara la violación de un derecho reconocido en el Pacto<sup>8</sup>.

6.3 En el presente caso, el Comité observa que la controversia entre las partes se refiere a la evaluación por las autoridades nacionales del salario y las condiciones de trabajo de la autora.

6.4 El Comité también toma nota de las alegaciones de la autora, según las cuales los tribunales nacionales no la protegieron contra la discriminación salarial ejercida por su antiguo empleador y la legislación nacional no permite que los tribunales la protejan contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres ni ordenen la presentación de pruebas de tal discriminación. No obstante, el Comité observa que la autora no impugnó la observación del Estado parte según la cual percibía el salario más elevado de entre los empleados de la empresa, con la excepción de un empleado cuya remuneración salarial era ligeramente superior porque su domicilio implicaba un costo de la vida más elevado. Tampoco rebatió la observación del Estado parte de que la disparidad salarial estaba justificada por la antigüedad en la empresa y un objetivo relacionado con el volumen de negocio. El Comité observa, además, que la autora no explica los motivos por los que alega discriminación en su comunicación, a pesar de no haber mantenido su demanda de daños y perjuicios por discriminación ante el Tribunal de Apelación. En las circunstancias de este caso, el Comité

<sup>6</sup> E/C.12/5.

<sup>7</sup> *I. D. G c. España* (E/C.12/55/D/2/2014), párr. 13.1; *López Rodríguez c. España* (E/C.12/57/D/1/2013), párr. 12; *Arellano Medina c. el Ecuador* (E/C.12/63/D/7/2015), párr. 8.10; *Martínez Fernández c. España* (E/C.12/64/D/19/2016), párr. 6.4.

<sup>8</sup> *Ibid.*

considera que las alegaciones de la autora en relación con la discriminación salarial, la facultad judicial de ordenar los documentos que ella consideraba que faltaban y el grado de revisión del Tribunal de Casación no fundamentan suficientemente una violación de sus derechos en virtud del artículo 7 del Pacto. El Comité observa que la autora no ha aportado ninguna prueba que demuestre que no disfrutó de una remuneración en condiciones de igualdad.

6.5 El Comité toma nota de los argumentos de la autora en relación con las supuestas incoherencias de la sentencia del Tribunal de Apelación de Reims y la falta de respuesta de este último a las alegaciones relativas a su salud, incluidas las distancias que tenía que recorrer y los informes relativos al síndrome de desgaste profesional. No obstante, el Comité observa que el Tribunal de Apelación de Reims constató que la autora no respondió al comentario realizado por el empleador, de fecha 16 de febrero de 2012, en el que se le recordaba que era la empleada que tenía a su cargo el menor número de puntos de venta, sin precisar el número de puntos de venta añadidos por la incorporación a su sector del departamento de Yonne; que su sector ya se había reducido considerablemente en 2014; que el desglose que la autora había presentado demostraba que se habían respetado sistemáticamente los períodos de descanso diarios y semanales; y que de estos hechos no se desprendía ningún deterioro de sus condiciones laborales o aumento masivo de su carga de trabajo que pudiera tener consecuencias perjudiciales para su salud mental. A la luz de lo anterior, el Comité considera que, si bien la autora impugna las conclusiones del Tribunal de Apelación, sus argumentos no demuestran una valoración de las pruebas o una interpretación o aplicación del derecho interno manifiestamente arbitrarias, ni una denegación de justicia que viole un derecho reconocido en el Pacto.

6.6 El Comité observa además que la autora no ha aportado pruebas suficientes para demostrar que su remuneración no fuera equitativa o igual por un trabajo de igual valor en el sentido del artículo 7 a) del Pacto, o que hubiera habido discriminación por razón de género que hubiera afectado a su igualdad de remuneración. En consecuencia, el Comité concluye que la autora no ha sustanciado suficientemente la comunicación y que, por consiguiente, esta es inadmisibles en virtud del artículo 3, párrafo 2 e), del Protocolo Facultativo.

## C. Conclusión

7. Por lo tanto, el Comité decide:

- a) Que la comunicación es inadmisibles en virtud del artículo 3, párrafo 2 e) del Protocolo Facultativo;
- b) Que la presente decisión se ponga en conocimiento del Estado parte y de la autora.