

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN

de 7 de marzo de 2014

sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia

(Texto pertinente a efectos del EEE)

(2014/124/UE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 292,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea consagran el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores y tareas esenciales de la Unión.
- (2) Los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, y luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
- (3) El artículo 157, apartado 1, del TFUE obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- (4) El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- (5) La igualdad de salario por trabajo igual y trabajo de igual valor es una de las cinco prioridades establecidas en la Carta de la Mujer, que reafirma el compromiso de la Comisión en favor de una firme movilización de todos los instrumentos, legislativos y no legislativos, para reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 se basa en las prioridades de la Carta de la Mujer. La Estrategia establece que la Comisión analizará posibles medios para mejorar la transparencia de las retribuciones.
- (6) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁾ establece que para un mismo trabajo o para

un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

- (7) Las mujeres de la Unión siguen ganando, como media, un 16,2 % menos que los hombres por hora trabajada (Eurostat 2011), a pesar de su gran progreso en términos de logros educativos y experiencia laboral. Esto indica una persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres que hasta ahora solo se ha reducido a un ritmo muy lento.
- (8) La Comunicación COM(2007) 424 final de la Comisión ⁽²⁾ llegó a la conclusión de que las mujeres siguen viéndose afectadas por la discriminación salarial por razón de género y las desigualdades en el mercado laboral, lo que les impide explotar plenamente su potencial. La discriminación salarial directa obvia para el mismo trabajo es ahora poco frecuente; no obstante, el actual marco jurídico ha sido menos eficaz a la hora de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Es poco probable que tal discriminación sea objeto de actuaciones judiciales, no solo porque las posibles víctimas probablemente no son conscientes de ello, sino también porque resulta más difícil para las víctimas de la discriminación salarial lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración. Las víctimas tienen que demostrar los hechos que dan lugar a la presunción de discriminación con el fin de trasladar la carga de la prueba al empleador. Unas estructuras salariales opacas y la falta de información disponible sobre los niveles salariales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor son los principales factores que han contribuido a estas dificultades.

⁽¹⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁽²⁾ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007 — Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.

- (9) La Comunicación COM(2010) 543 final de la Comisión ⁽¹⁾ incluyó nuevas mejoras en la transposición, ejecución y aplicación de la legislación de la Unión entre sus prioridades en el ámbito de la normativa inteligente.
- (10) El Parlamento Europeo adoptó el 18 de noviembre de 2008 ⁽²⁾ y el 24 de mayo de 2012 ⁽³⁾ sendas resoluciones sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres con recomendaciones sobre cómo aplicar mejor el principio de igualdad de remuneración. Las recomendaciones incluyen la introducción de medidas de transparencia retributiva y sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo.
- (11) En sus conclusiones de 6 de diciembre de 2010 sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín ⁽⁴⁾, el Consejo invitó a los Estados miembros a implantar medidas para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente las que promuevan la transparencia salarial y unos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo.
- (12) La Comunicación COM(2013) 83 final de la Comisión ⁽⁵⁾ insta a los Estados miembros a que eliminen las diferencias salariales entre hombres y mujeres y aborden otras barreras a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, animando a los empleadores a que aborden el problema de la discriminación en el lugar de trabajo como parte de los esfuerzos por seguir una estrategia de inclusión activa.
- (13) El informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo COM(2013) 861 final ⁽⁶⁾ indica que la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica puede verse dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor», y por los obstáculos procedimentales. Entre estos obstáculos figura el de que los empleados suelen tener un acceso limitado a la información necesaria para presentar con éxito una reclamación de igualdad salarial, concretamente a la información sobre la remuneración de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- (14) Las acciones a nivel de la Unión para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración ayudarían a las autoridades nacionales y a las partes interesadas a intensificar sus esfuerzos en la lucha contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y la prevención de la discriminación salarial a través de una mejor aplicación de los requisitos legales vigentes. Respetando plenamente el principio de subsidiariedad, es necesario impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución en los Estados miembros.
- (15) La presente Recomendación debería centrarse en la transparencia de las categorías salariales, que es esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Una mayor transparencia puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización; asimismo, permite a los trabajadores, empresarios e interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. La presente Recomendación debe presentar un conjunto de medidas destinadas a ayudar a los Estados miembros a adoptar un enfoque adaptado respecto de una mayor transparencia salarial. Es preciso alentar a los Estados miembros a que apliquen las medidas más adecuadas a sus circunstancias específicas y apliquen al menos una de las medidas básicas para reforzar la transparencia que se establecen en esta Recomendación (derecho a solicitar información salarial, información de las empresas, auditorías salariales, negociación colectiva sobre igualdad de retribución, etc.).
- (16) La política salarial de una empresa u organización sería más transparente si se permitiese a los empleados solicitar información sobre los niveles de remuneración, en particular los componentes variables o complementarios, tales como pagos en especie y primas, de otras categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosados por género. También mejorarían las posibilidades para emprender actuaciones judiciales individuales en casos de discriminación ante los tribunales nacionales, por lo que esta transparencia tendría un efecto disuasorio.
- (17) La comunicación regular de información por parte de los empleadores acerca de los salarios por categoría de trabajadores o puesto, desglosados por género, también mejoraría la transparencia salarial y constituiría una base fiable para los debates sobre las medidas destinadas a aplicar el principio de igualdad de retribución. Esta comunicación colectiva de los salarios no debería exigirse a las empresas y organizaciones con menos de 50 trabajadores que cumplan los criterios laborales para las pequeñas empresas expuestos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión ⁽⁷⁾, ya que podría suponer una carga desproporcionada para las mismas.

⁽¹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 8 de octubre de 2010 — Normativa inteligente en la Unión Europea.

⁽²⁾ DO C 16 E de 22.1.2010, p. 21.

⁽³⁾ P7_TA(2012)0225.

⁽⁴⁾ DO C 345 de 18.12.2010, p. 1.

⁽⁵⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 20 de febrero de 2013 — Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020 (página 11).

⁽⁶⁾ Informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁽⁷⁾ Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

- (18) Las auditorías salariales deberían hacer más fácil analizar los aspectos de la remuneración relativos a la igualdad de género y alcanzar conclusiones sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución. Las auditorías salariales podrían servir de base para un debate entre empresarios y representantes de los trabajadores destinado a eliminar la discriminación por razón de sexo en la remuneración. Las medidas relativas a la realización de auditorías salariales no deben exigirse a las empresas y organizaciones con menos de 250 trabajadores que cumplan los criterios sobre mano de obra de las empresas medianas expuestos en la Recomendación 2003/361/CE, ya que podría suponer una carga desproporcionada para las mismas.
- (19) Fomentar u obligar a los interlocutores sociales a debatir y prestar especial atención a las cuestiones de igualdad de retribución en la negociación colectiva es otra manera de aumentar la transparencia salarial y de abordar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.
- (20) La recopilación de estadísticas salariales desglosadas por género y la transmisión a Eurostat de estadísticas exactas y completas es esencial para analizar y registrar las modificaciones en cuanto a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres a escala europea. El Reglamento (CE) n° 530/1999 del Consejo ⁽¹⁾ exige a los Estados miembros que recopilen las estadísticas estructurales sobre ingresos cada cuatro años para facilitar el cálculo de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Para 2006 y 2010, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres se calculó a partir de los datos obtenidos en la encuesta sobre la estructura de los salarios. Entre 2007 y 2009, los datos sobre la diferencia de retribución entre mujeres y hombres se transmitieron con carácter voluntario, a menudo con retraso y en forma de proyecto, sujetos a revisión posterior. Unas estadísticas anuales de alta calidad podrían aumentar la transparencia y reforzar la toma de conciencia acerca del problema de la desigualdad de género en materia de remuneración. La disponibilidad y la comparabilidad de estos datos es fundamental para evaluar la evolución en toda la Unión.
- (21) La falta de una definición de trabajo de igual valor, y en particular de una indicación clara de los criterios de evaluación para comparar empleos diferentes, constituye un obstáculo importante para que las víctimas de la discriminación salarial puedan acudir a los tribunales. Para evaluar si los trabajadores realizan un trabajo de igual valor, debe tenerse en cuenta una serie de factores, entre ellos la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de trabajo. La inclusión de esta definición y de criterios de evaluación y clasificación de empleos en las legislaciones nacionales ayudaría a las víctimas de la discriminación salarial a interponer demandas ante los tribunales nacionales.
- (22) Los sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas son eficaces para establecer un sistema de retribución transparente. Estos sistemas detectan la discriminación salarial indirecta vinculada a la infravaloración del empleo de las mujeres, puesto que miden y comparan empleos cuyo contenido es diferente pero de igual valor, apoyando de esta manera el principio de trabajo de igual valor. Se insta a los Estados miembros, los interlocutores sociales y los empleadores a promover el desarrollo y el uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, inspirándose en el anexo 1 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE ⁽²⁾.
- (23) Es imprescindible la participación de los organismos de fomento de la igualdad a la hora de aplicar efectivamente el principio de igualdad de remuneración. Las competencias y mandatos de estos organismos nacionales deberían ser, por tanto, adecuados para cubrir la discriminación salarial por razón de género, así como las obligaciones de transparencia. Los obstáculos procedimentales y de coste a que se enfrentan las víctimas de la discriminación salarial deberían atenuarse permitiendo que los organismos de fomento de la igualdad representen a las personas físicas. Esto reduciría el riesgo de litigio para los empleados y podría ser una posible solución para la escasez de casos de igualdad de retribución que se llevan actualmente ante los tribunales.
- (24) Las actividades de sensibilización incluyen informar a los interesados sobre la existencia y la importancia del principio de igualdad de retribución. Debe alentarse a los Estados miembros a sensibilizar a las empresas y organizaciones, los interlocutores sociales y el público en general, a fin de promover eficazmente el principio de igualdad de retribución, utilizar métodos de evaluación y clasificación de empleos sin sesgo de género y luchar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres de manera más general. También es preciso realizar actuaciones a nivel de las empresas y organizaciones.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

I. OBJETO

1. La presente Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

⁽¹⁾ Reglamento (CE) n° 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales (DO L 63 de 12.3.1999, p. 6).

⁽²⁾ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, SWD (2013) 512 final.

II. TRANSPARENCIA SALARIAL

- Los Estados miembros deben alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales. Deben establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial. En particular, estas medidas deben incluir una o varias de las acciones contempladas en los puntos 3 a 6 con un enfoque adaptado a la situación nacional específica.

Derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales

- Los Estados miembros deben establecer medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que los empleados puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

Información sobre el salario

- Los Estados miembros deben establecer medidas que garanticen que los empleadores de empresas u organizaciones con al menos 50 trabajadores informen periódicamente a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos.

Auditorías salariales

- Los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que se realicen auditorías salariales en las empresas u organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores. Dichas auditorías deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género. Estas auditorías deberían ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores y de los interlocutores sociales, a petición de estos.

Negociación colectiva

- Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con la legislación y prácticas nacionales, los Estados miembros deben velar por que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Estadísticas y datos administrativos

- Los Estados miembros deben mejorar la disponibilidad de datos actualizados sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, proporcionando a Eurostat estadísticas anuales y oportunas. Estas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico ⁽¹⁾, tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública/privada) y edad, y se calcularán sobre una base anual.
- Asimismo, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos sobre el número y los tipos de casos de discriminación salarial, al notificarlo de conformidad con el punto 18.

Protección de datos

- En la medida en que la información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los puntos 3 a 8 requiera la divulgación de datos personales, esta deberá facilitarse de conformidad con las normas nacionales de protección de datos, en particular las disposiciones de aplicación de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁾.

Concepto de trabajo de igual valor

- En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los Estados miembros deberán precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor». El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

Sistemas de evaluación y clasificación de empleos

- Los Estados miembros deberán promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, en particular en su calidad de empleadores del sector público, con el fin de evitar o detectar y abordar posibles discriminaciones salariales basadas en escalas salariales sexistas. En concreto, deben animar a los empresarios y a los interlocutores sociales a introducir sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.
- Por lo que se refiere a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, se anima a los Estados miembros a basarse en el anexo 1 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

⁽¹⁾ Al menos NACE Rev. 2, secciones B a S excepto O.

⁽²⁾ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

III. DISPOSICIONES HORIZONTALES

Organismos de fomento de la igualdad

13. Los Estados miembros deberán velar por que las competencias y mandatos de sus organismos nacionales de fomento de la igualdad cubran cuestiones relacionadas con la discriminación salarial por razón de género, y en particular las obligaciones de transparencia. En su caso, los Estados miembros deberían dar a estos organismos el derecho a acceder a la información y auditorías contemplados en los puntos 4 y 5 de la presente Recomendación.
14. Los Estados miembros deberán reducir las barreras procedimentales para que los casos de igualdad de retribución puedan ser llevados a los tribunales, permitiendo a los organismos de fomento de la igualdad representar a los individuos en casos de discriminación salarial.
15. Los Estados miembros deberán garantizar una mayor cooperación y coordinación entre los organismos nacionales de fomento de la igualdad y los organismos nacionales con funciones de inspección en el mercado de trabajo.

Control y ejecución

16. Los Estados miembros deberán velar por la coherencia en la supervisión de la aplicación del principio de la igualdad de retribución y la ejecución de todas las soluciones posibles respecto de la discriminación salarial.

Actividades de sensibilización

17. Los Estados miembros deberán aumentar la sensibilización de las empresas y organizaciones públicas y privadas, los interlocutores sociales y el público en general, con el fin de

promover el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y la transparencia salarial, hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y elaborar herramientas para ayudar a analizar y evaluar las desigualdades salariales.

IV. SEGUIMIENTO

18. Los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación de la presente Recomendación, y se les invita a comunicar a la Comisión estas medidas a más tardar el 31 de diciembre de 2015, a fin de permitir a la Comisión vigilar de cerca la situación, elaborar un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la presente Recomendación y, sobre esa base, evaluar la necesidad de adoptar nuevas medidas.

V. DISPOSICIONES FINALES

19. La Recomendación está dirigida a todos los Estados miembros. También está dirigida a los interlocutores sociales, en particular en los Estados miembros en los que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los interlocutores sociales tienen una responsabilidad concreta para la aplicación del principio de igualdad de retribución mediante la celebración de convenios colectivos.

Hecho en Bruselas, el 7 de marzo de 2014.

Por la Comisión

Viviane REDING

Vicepresidenta