

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento

[COM(2021)93 final — 2021-50 (COD)]

(2021/C 341/13)

Ponente: **Pekka RISTELÄ**

Consulta	Parlamento Europeo, 11.3.2021 Consejo, 15/03/2021
Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	26.5.2021
Aprobado en el pleno	9.6.2021
Pleno n.º	561
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	147/87/11

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE acoge favorablemente la propuesta de la Comisión, cuyos objetivos son facilitar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de retribución cuando consideren que han sido víctimas de discriminación retributiva, contribuir a una mayor transparencia en las estructuras salariales y reforzar el papel de los organismos nacionales en la ejecución de dicho principio.

1.2. El CESE observa que la propuesta de Directiva cuenta con un amplio ámbito de aplicación que abarca a todos los trabajadores de los sectores público y privado y reconoce los aspectos interseccionales de la discriminación.

1.3. No obstante, el CESE considera que la propuesta debe reforzarse en diversos aspectos, en particular en lo que se refiere a los criterios que han de utilizarse para determinar el valor del trabajo, la cobertura de algunas de las principales obligaciones en materia de transparencia, y el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la aplicación del principio de igualdad de retribución.

1.4. El CESE considera que podrían formularse orientaciones más detalladas respecto a los criterios objetivos que deben utilizarse para determinar el valor del trabajo. Estos criterios deben incluir las capacidades y características del trabajo que suelen realizar las mujeres que, de otro modo, a menudo se pasan por alto o se infravaloran al evaluar el valor del trabajo, como las capacidades centradas en las personas. Estos criterios deberán ser elaborados por los interlocutores sociales, o con su participación, y formularse de tal manera que se les deje margen para introducir nuevas especificaciones.

1.5. Aunque la propuesta se muestra sensible con razón respecto a las preocupaciones relativas a las cargas adicionales para las pymes, el CESE no considera justificada una exención completa para todos los empresarios con menos de 250 trabajadores. Sin embargo, podría ser adecuado adoptar normas especiales para las pymes. También debería exigirse a los Estados miembros que brinden apoyo, formación y asistencia técnica a los empleadores, y en particular a las pymes, en cuanto a sus obligaciones en materia de transparencia salarial.

1.6. El CESE considera que deben adoptarse medidas para promover la negociación colectiva relativa a la igualdad de retribución y otras medidas encaminadas a eliminar la brecha retributiva de género, sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales. La negociación colectiva puede desempeñar un papel significativo y beneficioso en el fomento sistemático de la igualdad de retribución y de género a escala empresarial, sectorial, regional y nacional.

1.7. El CESE destaca que las medidas contenidas en la propuesta constituyen solo algunos de los pasos necesarios para abordar los problemas estructurales que subyacen a la brecha retributiva de género. Será necesario adoptar un enfoque global que incluya el fomento y el refuerzo del cumplimiento para garantizar la igualdad de retribución en la práctica. Esto debería incluir más esfuerzos por abordar la segregación en el mercado laboral, los estereotipos de género y la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres; unos servicios de atención a la infancia adecuados y accesibles, así como disposiciones apropiadas que regulen los permisos para sus parejas; iniciativas destinadas a reforzar la sensibilización respecto a las brechas retributivas, promover las oportunidades profesionales para las mujeres y garantizar una mejor representación de estas en los puestos con competencias para la toma de decisiones; y eliminar los desincentivos fiscales al empleo femenino.

2. Introducción

2.1. La igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor es uno de los derechos y principios fundamentales tanto de la UE ⁽¹⁾ como de los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos ⁽²⁾. Así se reiteró muy recientemente en el principio 2 del pilar europeo de derechos sociales. También se expresa en el artículo 4 de la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres ⁽³⁾, que prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de género con respecto a la retribución por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

2.2. El marco de igualdad de retribución de la UE lleva muchas décadas aplicándose ⁽⁴⁾, y ha contribuido a abordar la discriminación retributiva y el sesgo de género en las estructuras retributivas. Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), el 9 % (del 14,1 %) de la brecha retributiva de género (la parte «inexplicada») es atribuible a características no observadas de los trabajadores que no recoge el modelo y a diversas discriminaciones ⁽⁵⁾. Otras causas de la brecha retributiva de género son, por ejemplo, el hecho de que las mujeres asumen una mayor proporción de responsabilidades familiares no remuneradas, lo que afecta a su participación en el mercado laboral, como el trabajo a tiempo parcial, y la segregación ocupacional horizontal y vertical. Algunas de ellas se abordan en otras ramas del Derecho y las políticas de la Unión ⁽⁶⁾.

2.3. Estas medidas han dado lugar a avances en cuanto a la supresión de la brecha retributiva de género en la UE. No obstante, la brecha retributiva media por un trabajo a tiempo completo en la UE sigue siendo del 14,1 %, con muy pocos avances en la última década. La evolución varía en función de los Estados miembros, y algunos muestran incluso brechas retributivas crecientes ⁽⁷⁾. El hecho de que las mujeres, en promedio, sigan ganando menos por hora que los hombres contribuye a las diferencias por razón de género en los ingresos anuales totales (36,7 %) ⁽⁸⁾ y las pensiones (30 %) ⁽⁹⁾, aunque no es el único factor que contribuye a crear estas brechas. En particular, esta brecha de género en los ingresos totales se explica en gran medida por el hecho de que las mujeres dedican menos horas a trabajos remunerados, en muchas ocasiones para poder asumir responsabilidades en materia de cuidados asistenciales no remunerados ⁽¹⁰⁾. El trabajo a tiempo completo tiene un gran impacto en los ingresos y las oportunidades profesionales, y ofrecer esta oportunidad a mujeres y hombres requiere contar con estructuras de apoyo, como servicios asistenciales, compartir las responsabilidades familiares y eliminar los desincentivos fiscales al empleo femenino.

2.4. Los precedentes sentados por los organismos encargados de la supervisión de los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos demuestra claramente que todavía hay mucho margen de mejora en la mayoría de los Estados miembros, tanto en la legislación como en la práctica, a la hora de garantizar y hacer cumplir el derecho a la igualdad de retribución, también en lo que respecta a la transparencia retributiva ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ Establecido en el artículo 119 del Tratado de Roma (1957) y recogido actualmente en el artículo 157, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluido el de la retribución.

⁽²⁾ Véase, en particular, el artículo 7, letra a), inciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (PIDESC), el Convenio n.º 100 de la OIT (1951) y el artículo 4, apartado 3, de la Carta Social Europea del Consejo de Europa (1961, revisada en 1996).

⁽³⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽⁴⁾ Directiva de igualdad de retribución (DO L 45 de 19.2.1975, p. 19).

⁽⁵⁾ EIGE (2020): Gender inequalities in care and consequences for the labour market, p. 26.

⁽⁶⁾ DO L 188 de 12.7.2019, p. 79; COM(2020) 152 final, 5.3.2020 y COM(2017) 678 final, 20.11.2017.

⁽⁷⁾ Datos de Eurostat de 2019: Gender pay gap statistics.

⁽⁸⁾ Datos de Eurostat de 2016, *Gender overall earnings gap*.

⁽⁹⁾ Datos de Eurostat de 2018, *Closing the gender pension gap?*.

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019) *Why do people work part-time?*.

⁽¹¹⁾ Véase, por ejemplo, los precedentes sentados por la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en cuanto al Convenio n.º 100 *sobre igualdad de remuneración* (1951), las decisiones adoptadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa sobre las reclamaciones colectivas presentadas por la University Women of Europe (UWE) contra quince Estados miembros de la UE y las Conclusiones del CEDS sobre la falta de conformidad con el artículo 4, apartado 3, de la Carta Social Europea con arreglo al procedimiento normal de notificación.

2.5. La pandemia de COVID-19 ha tenido graves efectos en la sociedad, la economía, los trabajadores, los emprendedores y las empresas. Es importante señalar que la pandemia ha puesto de relieve que las mujeres siguen recibiendo una retribución inferior a la de los hombres, y que la labor efectuada en muchos puestos de trabajo esenciales realizados principalmente por mujeres sigue estando infravalorada. La pandemia también ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres, en el lugar de trabajo y en otros ámbitos, y, si no se adoptan medidas decisivas, es probable que tenga repercusiones negativas en la igualdad de género ⁽¹²⁾.

2.6. La propuesta de Directiva de la Comisión Europea por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento [2021/0050 (COD), en lo sucesivo, «la propuesta»] reconoce la urgencia de adoptar medidas para promover la igualdad de retribución entre hombres y mujeres en este contexto. Con la propuesta se pretende abordar algunos de los principales obstáculos a la ejecución y el cumplimiento efectivos del marco de igualdad retributiva de la UE en la práctica, que sigue planteando dificultades ⁽¹³⁾. La Comisión considera que una reducción de tres puntos porcentuales de la brecha retributiva de género inexplicada constituye una estimación razonable del impacto de las medidas propuestas, aunque la falta de datos precisos sobre el alcance de la discriminación salarial dificulta la evaluación del impacto ⁽¹⁴⁾.

2.7. La Comisión ha señalado tres conjuntos principales de retos a este respecto: la falta de claridad sobre conceptos jurídicos clave, como el de «trabajo de igual valor», la falta de transparencia en los sistemas de retribución y diversos obstáculos procedimentales, como los elevados costes judiciales o la falta de una indemnización suficiente ⁽¹⁵⁾. En 2014, publicó una Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (en lo sucesivo, «la Recomendación»), destinada a abordar algunas de estas cuestiones ⁽¹⁶⁾. La Recomendación tuvo escasa aceptación en los Estados miembros ⁽¹⁷⁾, aunque algunos de ellos disponen ya de diversas medidas de transparencia retributiva, que difieren en cuanto a su diseño y alcance ⁽¹⁸⁾.

2.8. Al inicio de su mandato, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, designó el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo como principio fundamental de una nueva estrategia europea en materia de género y las medidas vinculantes de transparencia salarial como una de sus prioridades políticas. Posteriormente, la Comisión incluyó la introducción de medidas vinculantes de transparencia salarial en la Estrategia de igualdad de género de la UE 2020-2025. El Parlamento Europeo ha expresado su apoyo a la introducción de tales medidas en sus Resoluciones sobre la brecha retributiva de género ⁽¹⁹⁾ y sobre la Estrategia de igualdad de género ⁽²⁰⁾. El CESE también ha pedido a la Comisión que actúe en este ámbito para abordar la posible infravaloración del trabajo que suelen realizar las mujeres, incluida la adopción de medidas vinculantes de transparencia salarial, pero también medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y abordar la segregación horizontal y vertical en el empleo ⁽²¹⁾.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE ha declarado con anterioridad que es necesario adoptar medidas vinculantes para reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres ⁽²²⁾. La experiencia con la Recomendación de 2014 sobre transparencia retributiva ha puesto de relieve que es poco probable que las medidas no vinculantes logren el resultado deseado, que consiste en garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución en la práctica, al ritmo requerido.

⁽¹²⁾ Wenham C (2020) *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, Parlamento Europeo; Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*; Comisión Europea, *2021 report on gender equality in the EU*.

⁽¹³⁾ De conformidad con el Informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, COM(2013) 861 final, y la Evaluación de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, que aplica el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, consagrado en el Tratado [SWD(2020) 50 final].

⁽¹⁴⁾ Evaluación de impacto que acompaña a la propuesta, p. 116.

⁽¹⁵⁾ COM(2013) 861 final; SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁶⁾ DO L 69 de 8.3.2014, p. 112.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ Veldman, A. (2017) *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

⁽¹⁹⁾ Resolución del PE, de 30.1.2020.

⁽²⁰⁾ Resolución del PE, de 21.1.2021.

⁽²¹⁾ DO C 110 de 22.3.2019, p. 26, DO C 240 de 16.7.2019, p. 3, DO C 364 de 28.10.2020, p. 77.

⁽²²⁾ DO C 364 de 28.10.2020, p. 77.

3.2. El CESE acoge favorablemente la propuesta de la Comisión, cuyos objetivos son facilitar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de retribución cuando consideren que han sido víctimas de discriminación retributiva, contribuir a una mayor transparencia en las estructuras salariales y reforzar el papel de los organismos nacionales en la ejecución de dicho principio.

3.3. No obstante, el CESE considera que la propuesta debe reforzarse en diversos aspectos, en particular en lo que se refiere a los criterios que han de utilizarse para determinar el valor del trabajo y el alcance de algunas de las principales obligaciones en materia de transparencia, pero también el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la aplicación del principio de igualdad de retribución, dado que los interlocutores sociales son los más indicados para reconsiderar el valor de las competencias y las profesiones⁽²³⁾. Le preocupa que, de lo contrario, los beneficios de las medidas propuestas sean limitados para muchos trabajadores, y que las medidas no contribuyan suficientemente a los cambios sistémicos necesarios para eliminar la discriminación retributiva y el sesgo de género en las estructuras salariales.

3.4. El CESE destaca que las medidas contenidas en la propuesta constituyen solo algunos de los pasos necesarios para abordar los problemas estructurales que subyacen a la brecha retributiva de género. Para garantizar la igualdad de retribución en la práctica será necesario adoptar un enfoque global que incluya nuevas medidas y reforzar su cumplimiento. Estas deberían incluir más esfuerzos por abordar la segregación en el mercado laboral, los estereotipos de género y la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres; unos servicios de atención a la infancia adecuados y accesibles, así como disposiciones apropiadas que regulen los permisos para sus parejas; iniciativas destinadas a reforzar la sensibilización respecto a las brechas retributivas, promover las oportunidades profesionales para las mujeres y garantizar una mejor representación de estas en los puestos con competencias para la toma de decisiones; y eliminar los desincentivos fiscales al empleo femenino.

4. Observaciones específicas

4.1. *Ámbito de aplicación y definiciones*

4.1.1. El CESE observa que la propuesta de Directiva cuenta con un amplio ámbito de aplicación (artículo 2), que abarca al sector público y al privado y a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral, en los que la determinación de la existencia de dicha relación se guiará por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña. Se incluyen aquí los trabajadores con un empleo atípico, como el trabajo en función de las necesidades o en plataformas digitales, en los que los hechos relativos al trabajo que se desempeña permiten presumir que se cumplen estos criterios⁽²⁴⁾. La existencia de un contrato de trabajo o una relación laboral se define en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

4.1.2. La definición de «categorías de trabajadores» del artículo 3 establece que el empleador debe especificar tales categorías. Es fundamental que existan mecanismos para garantizar que las categorías de trabajadores se determinen de manera neutral en lo que atañe al género, por ejemplo, garantizando que se formulen con la participación de los representantes sindicales y de los trabajadores, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

4.1.3. El CESE acoge con satisfacción que la definición del concepto de discriminación retributiva abarque la discriminación basada en una combinación del género y cualquier otro motivo de discriminación⁽²⁵⁾, reconociendo los aspectos interseccionales de la misma. La Comisión debería proporcionar orientaciones adicionales para garantizar que los casos en los que la discriminación retributiva se deriva de una combinación de motivos relacionados con el sexo y otra característica protegida puedan detectarse y tratarse como tales.

4.1.4. El CESE señala que, a lo largo de la propuesta, se asignan responsabilidades a los «representantes de los trabajadores» sin definir de quienes se trata. En la exposición de motivos se afirma que «si en la organización no hay representantes oficiales del personal, el empleador deberá designar al menos a un trabajador o una trabajadora que desempeñe esa función». Para no correr el riesgo de interferir indebidamente en los sistemas nacionales de relaciones laborales y evitar que los derechos y prerrogativas sindicales sean obviados por los representantes de los trabajadores elegidos por el empresario⁽²⁶⁾, la propuesta debe garantizar que los representantes legítimos de los trabajadores sean

⁽²³⁾ DO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

⁽²⁴⁾ Considerando 11 de la propuesta.

⁽²⁵⁾ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22), y Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽²⁶⁾ Los precedentes sentados por el Comité de Libertad de Asociación de la OIT (CLA) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) son claros en cuanto a que las prerrogativas de los sindicatos no pueden eludirse ni extenderse a otras organizaciones, asociaciones o (agrupaciones de) trabajadores individuales (elegidos por el empleador). Véase en particular la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT (párrafos 1214, 1222-1230, 1234, 1342-1349) y la Encuesta General de la CEACR de 2012, pp. 96-97.

siempre designados por estos. Es preciso señalar que esto debe hacerse de conformidad con los convenios y los precedentes relevantes sentados por la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de asociación, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva.

4.2. Igualdad de retribución y trabajo de igual valor

4.2.1. En el artículo 4, apartado 3, la propuesta aclara algunos de los criterios objetivos que deben utilizarse para determinar el valor del trabajo, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), y exige que los Estados miembros adopten medidas para garantizar que se establezcan herramientas y metodologías para determinar dicho valor. Estas disposiciones ayudarán a los trabajadores que deseen hacer valer sus derechos en la determinación de un comparador adecuado, y garantizarán que el valor del trabajo se establezca de manera más coherente entre los distintos Estados miembros. Asistirán además a los interlocutores sociales a la hora de diseñar las estructuras retributivas de manera neutral en cuanto al género y determinar las categorías de trabajadores que realizan trabajos de igual valor, lo que resulta esencial para la aplicación de otras disposiciones de la propuesta de Directiva.

4.2.2. Sin embargo, la disposición propuesta se refiere únicamente a unos pocos criterios generales. Convendría ofrecer más detalles sobre los criterios objetivos que se puedan emplear para determinar el valor del trabajo, haciendo especial hincapié en garantizar que no se pasen por alto las competencias y características requeridas en el trabajo que habitualmente realizan las mujeres. Cuando se pasan por alto estas competencias y características, la evaluación del valor del trabajo no es neutral desde el punto de vista del género. Por ejemplo, los criterios propuestos deberían especificar otros subcriterios que han de tenerse en cuenta, entre los que se incluyen las competencias centradas en las personas, que son típicas de muchos puestos de trabajo ocupados principalmente por mujeres, como los empleos asistenciales⁽²⁷⁾. Un mayor grado de detalle contribuiría a garantizar que no se infravalore el trabajo que suelen realizar las mujeres. Estos criterios deberán formularse de tal manera que se deje margen a los interlocutores sociales para que introduzcan nuevas especificaciones.

4.2.3. Los interlocutores sociales son los más indicados para considerar el valor de las competencias y las profesiones. Los criterios neutrales en cuanto al género y las herramientas y metodologías para determinar el valor del trabajo a que se refiere el artículo 4, apartado 2, deberán ser desarrollados por los interlocutores sociales o, al menos, con su participación, sin socavar su autonomía. El diálogo social y la negociación colectiva son fundamentales para alcanzar los objetivos deseados y abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

4.2.4. El CESE acoge favorablemente la introducción de la opción de utilizar un comparador hipotético u otros indicios que permitan establecer una presunción de discriminación cuando no pueda establecerse un comparador real. Esto ayudará a quienes trabajan en entornos laborales caracterizados por un elevado grado de segregación por sexos a poner de relieve la discriminación cuando esta exista, aun cuando no haya un auténtico referente de comparación. Es especialmente importante garantizar que las trabajadoras que trabajan en entornos laborales caracterizados por un elevado grado de segregación por sexos puedan interponer demandas relacionadas con la igualdad de retribución, ya que las pruebas indican que existe una correlación entre el grado de feminización de un lugar de trabajo y un salario más bajo, es decir, que cuanto mayor sea la proporción de mujeres, menor será la retribución⁽²⁸⁾.

4.3. Transparencia retributiva

4.3.1. El CESE toma nota de las medidas propuestas en los artículos 5 a 9 encaminadas a mejorar la disponibilidad de información sobre la retribución, incluso antes de la contratación, y la transparencia en las estructuras retributivas, pero señala la necesidad de adaptarse a los modelos nacionales de relaciones laborales. Estas medidas pueden contribuir a abordar uno de los principales retos para detectar y combatir la discriminación salarial y la disparidad salarial por razón de

⁽²⁷⁾ Por ejemplo, podría especificarse que «competencias» incluye las competencias interpersonales, que «esfuerzo» incluye no solo el esfuerzo físico, sino también el mental y psicosocial, o que la «naturaleza de las tareas desempeñadas» incluye el apoyo emocional. En el 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 [SWD(2013) 512 final, 16 de diciembre de 2013] se ofrece una orientación más detallada sobre los tipos de criterios y subcriterios que deben utilizarse para determinar el valor del trabajo.

⁽²⁸⁾ OIT (2018) Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: *¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, Ginebra, OIT, p. 75.

género en las negociaciones salariales iniciales, que tienden a perjudicar a las mujeres ⁽²⁹⁾. El CESE observa que la propuesta reconoce que el artículo 5 no limita la capacidad de los empleadores, los trabajadores y los interlocutores sociales para negociar un salario fuera de la horquilla indicada.

4.3.2. Estas medidas podrían alentar a los empleadores a detectar y abordar las brechas retributivas en su organización. La presentación conjunta de informes y evaluaciones puede contribuir a fomentar la sensibilización sobre discriminación salarial y sesgo de género en las estructuras retributivas y abordar estas cuestiones de un modo más sistémico y eficaz, beneficiando a todos los trabajadores de la organización sin necesidad de que interpongan una demanda de igualdad retributiva. Al mismo tiempo, es importante mejorar el conocimiento de los trabajadores sobre qué constituye la retribución y el salario y qué factores pueden influir en ellos. Las actividades de concienciación sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo también contribuirían en gran medida a atajar la brecha retributiva. Una mayor transparencia salarial también puede ejercer efectos beneficiosos en la satisfacción, la retención y la productividad de los trabajadores ⁽³⁰⁾.

4.3.3. El tenor del artículo 7, apartado 5, propuesto sugiere que puede impedirse a los trabajadores hablar libremente de su retribución a terceros en situaciones ajenas a las circunstancias específicas de la aplicación del principio de igualdad retributiva. El CESE señala que, para garantizar una mayor transparencia, ha de quedar claro que no debe impedirse a los trabajadores que revelen su retribución a compañeros y a terceros, en particular a sus sindicatos. La capacidad para hablar de la remuneración libremente con los demás permite a los trabajadores detectar los casos en los que se ha vulnerado el principio de igualdad de retribución.

4.3.4. Por otra parte, los empresarios no deben tener la posibilidad de impedir que los trabajadores revelen a sus sindicatos la información relativa a los niveles de remuneración de las categorías de trabajadores que se obtenga previa solicitud y que pueda indicar la existencia de discriminación retributiva (artículo 7, apartado 6). El destinatario podría estar obligado a tratar la información de manera confidencial, salvo a efectos de la aplicación del principio de igualdad de retribución.

4.3.5. La limitación de la obligación de informar sobre las brechas retributivas en la organización a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 trabajadores (artículo 8, apartado 1), lo que exime de su cumplimiento a todas las pequeñas y medianas empresas (pymes), significará que solo podrá beneficiarse de esta medida aproximadamente un tercio del total de trabajadores en la UE ⁽³¹⁾. Por otra parte, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las pequeñas empresas ⁽³²⁾, lo que conlleva que una proporción aún menor de trabajadoras se beneficiará de dicha medida. Este umbral constituye un paso atrás respecto a la Recomendación de la Comisión de 2014, en la que se propone imponer obligaciones de información a los empleadores que tengan una plantilla mínima de cincuenta trabajadores ⁽³³⁾.

4.3.6. El CESE reconoce que las pymes disponen de recursos más limitados para cumplir las obligaciones que les impone la propuesta de Directiva. La propuesta debe ser sensible a las preocupaciones relativas a las cargas adicionales para las pymes, en particular, dada la importancia que estas pueden revestir en el proceso de recuperación posterior a la pandemia,

⁽²⁹⁾ Los datos contrastados indican, por ejemplo, que las mujeres tienden a evitar las negociaciones salariales y que los hombres tienen más éxito que las mujeres en sus negociaciones en el ámbito laboral. Véase M. Recalde y L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement*, documento de trabajo de la *US National Bureau for Economic Research* (Oficina Nacional de Investigaciones Económicas de Estados Unidos) (en <https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt y JA List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment*, documento de trabajo de la *US National Bureau for Economic Research* (en <https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Véase la Evaluación de impacto, pp. 17-18, y, por ejemplo: Chamberlain, A., «Is Salary Transparency More Than a Trend?»; *Glassdoor Economic Research Report*, 2015; Wall, A., «Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy?», *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ Las pymes concentran en torno a dos tercios del empleo en la UE y constituyen el 99,8 % del total de las empresas, *Statistics on small and medium-sized enterprises*.

⁽³²⁾ EIGE (2020): *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, p. 29.

⁽³³⁾ Recomendación 4.

que quizá persista tras la entrada en vigor de la Directiva propuesta. No obstante, la Comisión estima que los costes de elaboración de los informes serán moderados ⁽³⁴⁾. Por lo tanto, no está justificada una exención completa de todos los empleadores con menos de doscientos cincuenta trabajadores, si bien podría resultar adecuada la adopción de normas especiales para las pymes.

4.3.7. Unas normas especiales que redujeran la frecuencia de elaboración de informes exigida a las empresas más pequeñas reducirían los costes, obligando al mismo tiempo a los empleadores a detectar y eliminar las brechas retributivas en beneficio de los trabajadores. El umbral para la obligación de información no debe ser superior a cincuenta trabajadores, pero podría reducirse la frecuencia de presentación de informes para las empresas con más de cincuenta pero menos de doscientos cincuenta trabajadores.

4.3.8. Surgen una preocupación similar respecto a la limitación de la obligación de realizar una evaluación conjunta a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 trabajadores (artículo 9). Se estima que los costes de efectuar una evaluación conjunta son algo mayores que los de los informes ⁽³⁵⁾ pero, aun así, no justifican una exención total para los empleadores con menos de 250 trabajadores. Podría estar justificado adoptar normas especiales para las pymes.

4.3.9. Debe exigirse a los Estados miembros que impartan apoyo, formación y asistencia técnica a los empleadores, y en particular a las pymes, para que atiendan sus obligaciones en materia de transparencia salarial, también mediante el desarrollo de herramientas y metodologías para calcular las brechas retributivas. Asimismo, los Estados miembros deben aprovechar, siempre que resulte posible y adecuado, la posibilidad que se contempla en el artículo 8, apartado 4, de recopilar información sobre las brechas retributivas entre las propias organizaciones, en particular por lo que respecta a las pequeñas y medianas empresas.

4.3.10. El CESE señala que la propuesta difiere de la Recomendación en que la primera exige que los empleadores informen únicamente de las brechas retributivas entre trabajadores y trabajadoras por categoría de trabajador y en el conjunto de la organización. Para garantizar una mayor transparencia y responsabilización, los representantes sindicales y de los trabajadores han de tener la posibilidad de verificar el método utilizado por el empleador para calcular las brechas salariales y si los cálculos son exactos, teniendo debidamente en cuenta la legislación y la práctica nacionales. De acuerdo con la Recomendación, las obligaciones de información deben extenderse a los niveles medios de retribución de trabajadores y trabajadoras por categoría de trabajador. Esto permite a los trabajadores y a otros organismos evaluar las diferencias reales de retribución entre las distintas categorías de trabajadores, lo que resulta esencial para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.

4.3.11. El CESE señala que la propuesta no especifica con qué frecuencia los empleadores deben facilitar información sobre la remuneración de las distintas categorías de trabajadores (artículo 8, apartado 1, letra g). Esta información debería facilitarse anualmente, al igual que otros tipos de información. Podrían adoptarse disposiciones especiales en materia de frecuencia para las pymes, como se sugiere en el punto 4.3.7.

4.3.12. El CESE apoya la propuesta de obligar a los empleadores a corregir la situación, en cooperación con los representantes sindicales y de los trabajadores y otros organismos, y la obligación de incluir medidas para abordar las diferencias detectadas e informar sobre la eficacia de tales medidas en la evaluación conjunta (artículo 8, apartado 7, y artículo 9, apartados 2 y 3). Estas disposiciones son fundamentales para garantizar que las obligaciones de información y evaluación conjunta sean eficaces para promover el principio de igualdad de retribución.

4.3.13. El artículo 10, apartado 1, establece que toda información que se proporcione con arreglo a las medidas que se mencionan anteriormente y que implique el tratamiento de datos personales deberá facilitarse de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁶⁾ (Reglamento General de Protección de Datos, RGPD). Debe especificarse que los empleadores no deberán utilizar el RGPD como motivo para denegar la información necesaria para detectar la discriminación retributiva. El artículo 10, apartado 3, contiene salvaguardas adecuadas respecto a la privacidad de un trabajador individual, al exigir que, cuando se pueda identificar a un determinado trabajador, la información pertinente se ponga únicamente a disposición de los representantes sindicales y de los trabajadores o el organismo de igualdad. En tal caso, estos deberán asesorar al trabajador sobre si existen motivos para interponer una demanda de igualdad retributiva.

⁽³⁴⁾ La evaluación de impacto de la Comisión propone unos costes medios adicionales de entre un mínimo de 379-508 EUR y un máximo de 721-890 EUR durante el primer año, con una reducción de los mismos para los siguientes años: Evaluación de impacto [SWD(2021) 41 final, p. 59]. Véase, asimismo, Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* Documento de trabajo de Eurofound, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ Un coste medio de entre un mínimo de 1 180-1 724 EUR y un máximo de 1 911-2 266 EUR, que previsiblemente disminuirá en cada evaluación posterior: Evaluación de impacto [SWB(2021) 41 final, p. 61].

⁽³⁶⁾ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

4.4. *Negociación colectiva y diálogo social sobre igualdad de retribución*

4.4.1. En la propuesta se reconoce la importancia de que los interlocutores sociales presten especial atención a la igualdad de retribución en la negociación colectiva y se dispone que los Estados miembros adopten medidas para animar a los interlocutores sociales a considerar debidamente las cuestiones relacionadas con dicha igualdad, en particular la escala apropiada de la negociación colectiva⁽³⁷⁾. Asimismo, establece que deben respetarse las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva en toda la Unión y la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales, así como su calidad de representantes de los trabajadores y empleadores⁽³⁸⁾. Sin embargo, a diferencia de la Recomendación de 2014, la propuesta no incluye una disposición que garantice que la cuestión de la igualdad de retribución pueda debatirse en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

4.4.2. El artículo 11 establece únicamente que los derechos y obligaciones derivados de la Directiva sean objeto de diálogo con los interlocutores sociales. Debería especificarse con más detalle lo que implica esta disposición. En particular, es importante garantizar, de manera concreta, que se adopten medidas para promover la negociación colectiva sobre igualdad de retribución y otras medidas encaminadas a salvar la brecha retributiva de género, sin socavar la autonomía de los interlocutores sociales. La negociación colectiva puede desempeñar un papel significativo y beneficioso en la promoción sistemática de la igualdad de retribución y de género a escala empresarial, sectorial y nacional.

4.4.3. Además, deben fomentarse otras medidas que promuevan el diálogo social, el debate sobre la igualdad de retribución y el desarrollo de sistemas de evaluación de los puestos de trabajo neutrales en cuanto al género por parte de los interlocutores sociales, así como la sensibilización de estos respecto a las cuestiones relativas a la igualdad de retribución, y la puesta en común de buenas prácticas.

4.4.4. Debe reforzarse la capacidad de los representantes sindicales y de los trabajadores para actuar en nombre de estos, incluso otorgándoles el derecho a solicitar información sobre los niveles de retribución, desglosados por género, de las distintas categorías de trabajadores. Esta información permitiría a los representantes sindicales y de los trabajadores detectar la discriminación salarial y actuar para abordarla, también mediante la negociación colectiva.

4.4.5. El CESE señala que dichos representantes deben contar con los conocimientos técnicos y la formación necesarios para desempeñar su función de detectar la discriminación salarial y asesorar y representar a los trabajadores en las cuestiones pertinentes. Debe aclararse que a los sindicatos les asiste el derecho a representar a sus miembros.

4.5. *Vías de reparación y cumplimiento efectivo*

4.5.1. El CESE toma nota de las disposiciones propuestas que tratan de abordar las barreras procesales a las que se enfrentan los trabajadores que desean interponer una demanda de igualdad retributiva, como los elevados costes judiciales, las indemnizaciones inadecuadas y los plazos de prescripción. A este respecto, reconoce la diversidad de tradiciones jurídicas en lo que atañe a las normas de procedimiento de los Estados miembros. El CESE señala la necesidad de flexibilidad para respetar los sistemas judiciales nacionales y las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva en toda la Unión y la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales, así como la calidad de representantes de los trabajadores y los empleadores.

4.5.2. El CESE apoya la propuesta de garantizar que varias entidades puedan actuar en nombre o en favor de un trabajador o de un grupo de trabajadores, con su autorización expresa, y que los organismos de igualdad y los representantes de los trabajadores puedan actuar del mismo modo en nombre de varios trabajadores (artículo 13). También podría considerarse la posibilidad de interponer una demanda colectiva a escala nacional, ya que se espera que tenga un impacto sustancial en el cumplimiento de la normativa en cuestión⁽³⁹⁾. El CESE señala la necesidad de flexibilidad para respetar la diversidad de las tradiciones jurídicas y de los sistemas judiciales nacionales.

4.5.3. El CESE señala que el artículo 19, relativo a las costas procesales, podría causar dificultades financieras a las microempresas y algunas pequeñas empresas en caso de ser parte demandada en un procedimiento. Cuando las costas procesales sean tan gravosas que amenacen el funcionamiento de la empresa, la falta de recuperación de esos gastos debe considerarse manifiestamente desproporcionada.

⁽³⁷⁾ Considerando 31 de la propuesta.

⁽³⁸⁾ Considerando 31 de la propuesta.

⁽³⁹⁾ Foubert, P. (2017). Véase también Benedi Lahuerta, S. (2018).

4.5.4. El CESE señala que el plazo de prescripción de tres años propuesto en el artículo 18 podría requerir cambios significativos que pongan en entredicho los mecanismos de resolución de litigios existentes en algunos Estados miembros. En tal caso, los Estados miembros deben poder adaptar sus sistemas judiciales y tradiciones jurídicas, sin comprometer el objetivo del artículo 18, que estriba en garantizar que los plazos de prescripción breves no sean un obstáculo que impida a las víctimas de discriminación salarial hacer valer su derecho a la igualdad de retribución.

4.6. *Organismos de igualdad y supervisión*

4.6.1. El CESE acoge con satisfacción la propuesta de reforzar el papel de los organismos de igualdad en la aplicación del principio de igualdad de retribución, y de garantizar la cooperación entre los organismos de igualdad y otros entes con funciones de inspección (artículo 25). Además, deben adoptarse disposiciones para garantizar una estrecha cooperación entre los organismos de igualdad y los interlocutores sociales, así como con el organismo de supervisión si es una entidad independiente del organismo de igualdad, teniendo debidamente en cuenta la autonomía de los interlocutores sociales.

4.6.2. El CESE acoge con especial satisfacción la disposición sobre los recursos adecuados para que los organismos de igualdad puedan desempeñar sus tareas de manera eficaz (artículo 25, apartado 3). También acoge favorablemente el requisito propuesto de designar un organismo de supervisión que apoye la aplicación del principio de igualdad de retribución (artículo 26). No obstante, para reforzar aún más el papel de los organismos nacionales, la propuesta debe garantizar que el organismo de supervisión y las inspecciones de trabajo dispongan de los recursos adecuados para desempeñar sus funciones con eficacia.

4.6.3. El CESE considera que el órgano de supervisión debería incluir entre sus miembros a los agentes sociales que participan en la aplicación del principio de igualdad de retribución, en particular los representantes sindicales y patronales, así como a las organizaciones de la sociedad civil que promueven la igualdad de género y de retribución.

4.7. *Disposiciones horizontales*

4.7.1. El CESE considera que la cláusula de no regresión propuesta (artículo 24) podría reforzarse aún más al añadir que nada de lo dispuesto en la Directiva se interpretará como una restricción o un menoscabo de los derechos y principios reconocidos, en sus respectivos ámbitos de aplicación, por el Derecho de la Unión o el Derecho internacional y por los acuerdos internacionales de los que la Unión o los Estados miembros sean parte.

4.7.2. El artículo 27 pretende garantizar que la Directiva no afectará en modo alguno al derecho de los interlocutores sociales a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y a emprender acciones colectivas de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. También debería especificarse que los interlocutores sociales pueden introducir disposiciones o aplicar convenios colectivos que resulten más favorables para los trabajadores que los establecidos en la Directiva.

4.7.3. El CESE toma nota de que el artículo 30 permite confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva, si estos lo solicitan de manera conjunta y siempre que se asegure que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que la Directiva persigue. Esta disposición garantiza que la Directiva permite diferentes medios de aplicación en los distintos sistemas nacionales, a la vez que asegura el mismo nivel de protección de los trabajadores.

Bruselas, 9 de junio de 2021.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 43, apartado 2, del Reglamento interno):

Nuevo punto 3.1

Añádase un nuevo punto antes del punto 3.1:

3.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) es un firme defensor del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y lo reconoce como uno de los derechos y principios fundamentales de la Unión Europea. El CESE también respalda el objetivo de la Comisión de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres y seguir promoviendo el principio de igualdad de retribución. Sin embargo, para abordar dicha brecha es necesario evaluar meticulosamente sus causas profundas y determinarlas correctamente. El CESE considera que la propuesta de Directiva de la Comisión en materia de transparencia salarial⁽¹⁾ no reconoce adecuadamente los principales factores que subyacen a la brecha salarial entre hombres y mujeres, como la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo derivada de las opciones educativas y profesionales individuales, del hecho de trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, de las limitaciones relacionadas con los cuidados no remunerados y del efecto de los incentivos fiscales. Por lo tanto, en lugar de las medidas de transparencia salarial propuestas existen medidas más eficientes y proporcionadas que una legislación vinculante de la UE para abordar estas cuestiones garantizando al mismo tiempo que no aumenten las cargas administrativas y los costes para las empresas, en particular las pymes. El CESE subraya que las estructuras retributivas y la fijación de salarios son una parte esencial de la negociación colectiva y del diálogo social, que son competencia de los Estados miembros y los interlocutores sociales. El CESE considera que la propuesta de Directiva⁽²⁾ no respeta plenamente las competencias nacionales en materia de formación de salarios y no tiene suficientemente en cuenta los diferentes modelos nacionales de relaciones sociales y laborales ni los sistemas judiciales y la tradiciones jurídicas de los Estados miembros. Además, no se toma en consideración que la formación de los salarios también está condicionada por la demanda y la oferta simultáneas de capacidades en el mercado laboral y por los recursos disponibles. Por consiguiente, el CESE concluye que la propuesta de la Comisión sobre transparencia retributiva es desproporcionada y contraria al principio de subsidiariedad. La Comisión debe reconsiderar o reformular su propuesta, y se invita a los legisladores a tener en cuenta y abordar estas preocupaciones en las próximas etapas del proceso legislativo.

Resultado de la votación:

A favor: 90

En contra: 109

Abstenciones: 18

Punto 3.2

Modifíquese de la manera siguiente:

3.2. » El CESE ~~reconoce que acoge favorablemente~~ la propuesta de la Comisión ~~tiene por objetivo, cuyos objetivos son~~ facilitar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de retribución cuando consideren que han sido víctimas de discriminación retributiva, contribuir a una mayor transparencia en las estructuras salariales y reforzar el papel de los organismos nacionales en la ejecución de dicho principio.

Resultado de la votación:

A favor: 85

En contra: 131

Abstenciones: 17

⁽¹⁾ COM(2021) 93 final.

⁽²⁾ COM(2021) 93 final.

Punto 3.3 (en relación con el punto 1.3)

Modifíquese de la manera siguiente:

3.3. *No obstante, el CESE considera que la propuesta debe reforzar la posibilidad de que los Estados miembros adapten sus modelos de relaciones laborales reforzarse en diversos aspectos, en particular en lo que se refiere a los criterios que han de utilizarse para determinar el valor del trabajo y el alcance de algunas de las principales obligaciones en materia de transparencia, pero también el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la aplicación del principio de igualdad de retribución, dado que los interlocutores sociales son los más indicados para reconsiderar el valor de las competencias y las profesiones ⁽³⁾. Le preocupa que, de lo contrario, los beneficios de las medidas propuestas sean limitados para muchos trabajadores, y que las medidas no contribuyan suficientemente a los cambios sistémicos necesarios para eliminar la discriminación retributiva y el sesgo de género en las estructuras salariales.*

Resultado de la votación:

A favor: 90

En contra: 138

Abstenciones: 17

Punto 4.2.4

Modifíquese de la manera siguiente:

4.2.4. *«El CESE ~~acoge favorablemente~~ lamenta y pone en tela de juicio la introducción de la opción de utilizar un comparador hipotético u otros indicios que permitan establecer una presunción de discriminación cuando no pueda establecerse un comparador real. Esto ayudará a quienes trabajan en entornos laborales caracterizados por un elevado grado de segregación por sexos a poner de relieve la discriminación cuando esta exista, aun cuando no haya un auténtico referente de comparación. Es especialmente importante garantizar que las trabajadoras que trabajan en entornos laborales caracterizados por un elevado grado de segregación por sexos puedan interponer demandas relacionadas con la igualdad de retribución, ya que las pruebas indican que existe una correlación entre el grado de feminización de un lugar de trabajo y un salario más bajo, es decir, que cuanto mayor sea la proporción de mujeres, menor será la retribución ⁽⁴⁾. No está claro cómo funcionaría esto en la práctica, ya que crearía inseguridad jurídica para las empresas. También ignora la evolución dinámica de una empresa, en la que los aspectos que afectan a la remuneración, como la situación económica general (resultados económicos, competitividad, productividad, demanda), así como las tareas y la organización del trabajo, cambian constantemente. El CESE considera que la posible discriminación salarial debe evaluarse siempre en relación con los trabajadores de una misma empresa que ocupan puestos comparables. Además, el CESE señala que la formación de salarios es principalmente una prerrogativa de la negociación (colectiva) que requiere un asesoramiento profesional pormenorizado y no debería regularse. Los salarios se forman en el mercado laboral al objeto de remunerar a los trabajadores por las tareas realizadas y reflejar elementos objetivos y el rendimiento del trabajador. Los salarios se fijan en el marco de una relación contractual entre dos particulares o mediante un convenio colectivo. La Directiva debe respetar estos aspectos y las estructuras de fijación de salarios.»*

Resultado de la votación:

A favor: 69

En contra: 114

Abstenciones: 15

⁽³⁾ DO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

⁽⁴⁾ OIT (2018) Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?, Ginebra, OIT, p. 75.

Punto 4.3.5

Suprímase:

~~4.3.5. La limitación de la obligación de informar sobre las brechas retributivas en la organización a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 trabajadores (artículo 8, apartado 1), lo que exime de su cumplimiento a todas las pequeñas y medianas empresas (pymes), significará que solo podrá beneficiarse de esta medida aproximadamente un tercio del total de trabajadores en la UE (7). Por otra parte, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las pequeñas empresas (8), lo que conlleva que una proporción aún menor de trabajadoras se beneficiará de dicha medida. Este umbral constituye un paso atrás respecto a la Recomendación de la Comisión de 2014, en la que se propone imponer obligaciones de información a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 50 trabajadores (7).~~

Resultado de la votación:

A favor: 81

En contra: 125

Abstenciones: 13

Punto 4.3.6 (en relación con el punto 1.5)

Modifíquese de la manera siguiente:

4.3.6. El CESE reconoce que las pymes disponen de recursos más limitados para cumplir las nuevas obligaciones, ya que a menudo carecen de personal que les impone la propuesta de Directiva. La propuesta debe ser sensible a las preocupaciones relativas a las cargas adicionales para las pymes, en particular, dada la importancia que estas pueden revestir en el proceso de recuperación posterior a la pandemia, que quizá persista tras la entrada en vigor de la Directiva propuesta. No obstante, la Comisión estima que los costes de elaboración de los informes serán moderados (8), pero subestima las consecuencias económicas globales para los empleadores. De hecho, los costes totales no pueden evaluarse de antemano sino que dependerán del coste que entrañe la elaboración de nuevos tipos de datos y compilaciones estadísticas, del número de litigios, de los problemas de aplicación en la práctica y de los efectos sobre la formación de salarios y los convenios colectivos. Por lo tanto, no está justificada cabe apoyar una exención completa de todos los empleadores con menos de doscientos cincuenta trabajadores, si bien podría resultar adecuada la adopción de normas especiales a nivel nacional para las pymes. Por lo tanto, debe permitirse a los Estados miembros establecer umbrales apropiados.

Resultado de la votación:

A favor: 90

En contra: 121

Abstenciones: 13

Punto 4.3.7

Suprímase:

~~4.3.7. Unas normas especiales que redujeran la frecuencia de elaboración de informes exigida a las empresas más pequeñas reducirían los costes, obligando al mismo tiempo a los empleadores a identificar y eliminar las brechas retributivas en beneficio de los trabajadores. El umbral para la obligación de información no debe ser superior a cincuenta trabajadores, pero podría reducirse la frecuencia de presentación de informes para las empresas con más de cincuenta pero menos de doscientos cincuenta trabajadores.~~

(7) Las pymes concentran en torno a dos tercios del empleo en la UE y constituyen el 99,8 % del total de las empresas, *Statistics on small and medium sized enterprises*.

(8) EIGE (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, p. 29.

(7) Recomendación 4.

(8) La evaluación de impacto de la Comisión propone unos costes medios adicionales de entre un mínimo de 379-508 EUR y un máximo de 721-890 EUR durante el primer año, con una reducción de los mismos para los siguientes años: Evaluación de impacto [SWD(2021) 41 final, p. 59]. Véase, asimismo, Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* Documento de trabajo de Eurofound, WPEF20021.

Resultado de la votación:

A favor: 82

En contra: 127

Abstenciones: 18

Punto 4.3.8

Modifíquese de la manera siguiente:

4.3.8. ~~«Surgen una preocupación similar respecto a la~~ El CESE también acoge favorablemente la limitación de la obligación de realizar una evaluación conjunta a los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 trabajadores (artículo 9). Se estima que los costes de efectuar una evaluación conjunta son algo ligeramente mayores que los de los informes⁽⁹⁾ pero, aun así, no, por lo que justifican una exención total para los empleadores con menos de 250 trabajadores. Podría estar justificado adoptar normas especiales a escala nacional para las pymes.»

Resultado de la votación:

A favor: 82

En contra: 130

Abstenciones: 20

Punto 4.3.9

Modifíquese de la manera siguiente:

4.3.9. *Debe exigirse a los Estados miembros que impartan apoyo, formación y asistencia técnica a los empleadores, y en particular a las pymes, incentivándolos para que adopten medidas voluntarias atiendan sus obligaciones en materia de transparencia salarial, también mediante el desarrollo de herramientas y metodologías para calcular las brechas retributivas. Asimismo, los Estados miembros deben aprovechar, siempre que resulte posible y adecuado, la posibilidad que se contempla en el artículo 8, apartado 4, de recopilar información sobre las brechas retributivas entre las propias organizaciones, en particular por lo que respecta a las pequeñas y medianas empresas.*

Resultado de la votación:

A favor: 91

En contra: 130

Abstenciones: 15

Punto 4.4.4

Modifíquese de la manera siguiente:

4.4.4. El CESE acoge con satisfacción que la propuesta aumente las posibilidades de los trabajadores para hacer valer sus derechos en relación con el principio de igualdad de retribución. La capacidad de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores para actuar en nombre de los trabajadores siempre debe estar supeditada a un mandato claro del trabajador y ejercerse de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y con los sistemas de relaciones laborales. El derecho de solicitar información sobre los niveles de retribución, desglosados por género, de las distintas categorías de trabajadores no debería concederse automáticamente, sino que siempre debería justificarse en cada caso y contar con el mandato específico del trabajador. Debe reforzarse la capacidad de los representantes sindicales y de los trabajadores para actuar en nombre de estos, incluso otorgándoles el derecho a solicitar información sobre los niveles de retribución, desglosados por género, de las distintas categorías de trabajadores. Esta información permitiría a los representantes sindicales y de los trabajadores identificar la discriminación salarial y actuar para abordarla, también mediante la negociación colectiva.

⁽⁹⁾ Un coste medio de entre un mínimo de 1 180-1 724 EUR y un máximo de 1 911-2 266 EUR, que previsiblemente disminuirá en cada evaluación posterior: Evaluación de impacto [SWB(2021) 41 final, p. 61].

Resultado de la votación:

A favor: 88

En contra: 127

Abstenciones: 11

Nuevo punto 4.5.5

Añádase un nuevo punto después del punto 4.5.4:

4.5.5. El CESE subraya que cualquier forma de discriminación por razón de género debe corregirse. No obstante, preocupa el hecho de que el requisito de una indemnización integral, tal como se estipula en el artículo 14, pueda causar inseguridad jurídica y dificultades prácticas en relación, entre otras cosas, con el período por el que se pagaría dicha indemnización. Por lo tanto, las condiciones específicas para reclamar y obtener dicha indemnización o reparación deben especificarse a nivel nacional.

Resultado de la votación:

A favor: 89

En contra: 127

Abstenciones: 20

Nuevo punto 4.5.6

Añádase un nuevo punto después del nuevo punto 4.5.5:

4.5.6. El CESE señala que la disposición del artículo 16, apartado 2, sobre las circunstancias adicionales en las que la carga de la prueba se traslada al empleador —en concreto, cuando el empleador haya incumplido las obligaciones de transparencia establecidas en los artículos 5 a 9— puede tener consecuencias de gran calado si se aplica de forma estricta. Por consiguiente, debe dejarse que sean los Estados miembros quienes establezcan las normas adecuadas para determinar cuándo dicho incumplimiento constituye una negligencia respecto al deber de diligencia esperado.

Resultado de la votación:

A favor: 91

En contra: 145

Abstenciones: 13

Punto 4.7.2

Modifíquese de la manera siguiente:

4.7.2. El artículo 27 pretende garantizar que la Directiva no afectará en modo alguno al derecho de los interlocutores sociales a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y a emprender acciones colectivas de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. Debe considerarse que los acuerdos que alcancen garantizan la protección deseada. También debería especificarse que los interlocutores sociales pueden introducir disposiciones o aplicar convenios colectivos que resulten más favorables para los trabajadores que los establecidos en la Directiva.

Resultado de la votación:

A favor: 95

En contra: 134

Abstenciones: 12

Punto 4.7.3

Modifíquese de la manera siguiente:

4.7.3. El CESE toma nota de que el artículo 30 permite confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva, si estos lo solicitan de manera conjunta y siempre que se asegure que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que la Directiva persigue. Esta disposición garantiza que la Directiva permite diferentes medios de aplicación en los distintos sistemas nacionales, a la vez que asegura el mismo nivel de protección de los trabajadores. Para que esto quede meridianamente claro, debe inspirarse en la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que establecen que dicha aplicación está permitida siempre que se respete la protección general de los trabajadores.

Resultado de la votación:

A favor: 86

En contra: 142

Abstenciones: 9

Punto 1.1 (en relación con el nuevo punto 3.1)

Modifíquese de la manera siguiente:

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) apoya firmemente el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor y lo reconoce como uno de los derechos y principios fundamentales de la Unión Europea. El CESE también respalda el objetivo de la Comisión de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres y seguir promoviendo el principio de igualdad de retribución. Sin embargo, para abordar dicha brecha es necesario evaluar meticulosamente sus causas profundas y determinarlas correctamente. El CESE considera que la propuesta de Directiva de la Comisión en materia de transparencia salarial⁽¹⁰⁾ no reconoce adecuadamente los principales factores que subyacen a la brecha salarial entre hombres y mujeres, como la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo derivada de las opciones educativas y profesionales individuales, del hecho de trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, de las limitaciones relacionadas con los cuidados no remunerados y del efecto de los incentivos fiscales. Por lo tanto, en lugar de las medidas de transparencia salarial propuestas existen medidas más eficientes y proporcionadas que una legislación vinculante de la UE para abordar estas cuestiones garantizando al mismo tiempo que no aumenten las cargas administrativas y los costes para las empresas, en particular las pymes. El CESE considera que la propuesta de Directiva⁽¹¹⁾ no respeta plenamente las competencias nacionales en materia de fijación de salarios ni tiene suficientemente en cuenta la diversidad de modelos nacionales de relaciones sociales y laborales, así como de sistemas judiciales y tradiciones jurídicas, que existe en los Estados miembros. Además, no se tiene en cuenta que la formación de los salarios también viene determinada por la combinación de la demanda y oferta de capacidades en el mercado laboral, así como por los recursos disponibles. Por consiguiente, el CESE concluye que la propuesta de la Comisión en materia de transparencia salarial es desproporcionada y contraria al principio de subsidiariedad. La Comisión debe reconsiderar o reformular su propuesta, y se invita a los colegisladores a tener en cuenta y abordar estas preocupaciones en las próximas etapas del proceso legislativo. El CESE acoge favorablemente la propuesta de la Comisión, cuyos objetivos son facilitar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de retribución cuando consideren que han sido víctimas de discriminación retributiva, contribuir a una mayor transparencia en las estructuras salariales y reforzar el papel de los organismos nacionales en la ejecución de dicho principio.

Punto 1.3 (en relación con el punto 3.3)

Modifíquese de la manera siguiente:

1.3. No obstante, el CESE considera que la propuesta debe reforzar la posibilidad de que los Estados miembros adapten sus modelos de relaciones laborales reforzarse en diversos aspectos, en particular en lo que se refiere a los criterios que han de utilizarse para determinar el valor del trabajo, la cobertura de algunas de las principales obligaciones en materia de transparencia, y el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la aplicación del principio de igualdad de retribución.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.

⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

Punto 1.5 (en relación con el punto 4.3.6)

Modifíquese de la manera siguiente:

1.5. ~~Aunque la~~ La propuesta se muestra sensible con razón respecto a las preocupaciones relativas a las cargas adicionales para las pymes. ~~El~~ el CESE, aunque apoya la propuesta de la Comisión de eximir a ~~no considera justificada una exención completa para~~ todos los empresarios con menos de 250 trabajadores. ~~Sin, reconoce, sin embargo, que pudiera~~ podría ser adecuado adoptar normas especiales ~~de alcance nacional para las pymes. Por lo tanto, se debería autorizar a los Estados miembros a que establezcan umbrales~~ adecuados. También debería exigirse a los Estados miembros que brinden apoyo, formación y asistencia técnica a los empleadores, y en particular a las pymes, en cuanto a sus obligaciones en materia de transparencia salarial.
