

## **Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras**

### **Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (2013/2678(RSP))**

*El Parlamento Europeo,*

- Vistos los artículos 8, 157 y 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
  - Vista 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<sup>1</sup>,
  - Visto el artículo 11, apartado 1, letra d), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su Resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979,
  - Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),
  - Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
  - Vista su Resolución, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor<sup>2</sup>,
  - Vista la evaluación del valor añadido europeo «Aplicación del principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual de igual valor»<sup>3</sup>,
  - Visto el estudio sobre las disparidades entre hombres y mujeres en materia de pensiones en la UE (*The Gender Gap in Pensions in the EU*)<sup>4</sup>,
  - Vista la pregunta formulada a la Comisión sobre la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (O-000078/2013 – B7-0218/2013),
  - Vistos el artículo 115, apartado 5, y el artículo 110, apartado 2, de su Reglamento,
- A. Considerando que, en su Resolución, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre

---

<sup>1</sup> DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

<sup>2</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2012)0225.

<sup>3</sup> EVA 4/2013.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, el Parlamento Europeo solicitó a la Comisión que revisara la Directiva 2006/54/CE antes del 15 de febrero de 2013 teniendo en cuenta las recomendaciones del Parlamento, incluida la revisión de la legislación en vigor;

- B. Considerando que cada vez se negocian más los salarios a título individual por la pretensión de las políticas del mercado laboral de acabar con el principio y la práctica de los convenios colectivos, lo que tiene como resultado una falta de información y transparencia en el sistema de retribución individualizado, lo que, a su vez, hace que aumenten las diferencias salariales entre empleados a un mismo nivel, por lo que se plantea el riesgo de que aumente la brecha salarial entre hombres y mujeres;
- C. Considerando que los avances en la reducción de la desigualdad salarial se producen con gran lentitud y que en algunos Estados miembros esa diferencia ha incluso aumentado; que, a pesar del importante corpus legislativo en vigor desde hace casi 40 años, las medidas tomadas y los recursos invertidos (la disparidad a escala de la UE fue del 17,7 % en 2006, el 17,6 % en 2007, el 17,4 % en 2008, el 16,9 % en 2009 y el 16,4 % en 2010), la diferencia salarial de género sigue siendo un problema persistente y representa en la actualidad el 16,2 % a escala de la UE; que la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de género; que el impacto negativo de la diferencia salarial de género en las mujeres pervive en su etapa como pensionistas, pues las mujeres perciben unas pensiones que son, por término medio, inferiores en un 39 % a las de sus homólogos masculinos;
- D. Considerando que, según las investigaciones universitarias, para reducir la brecha entre los sexos, es necesario tener en cuenta y abordar adecuadamente diferentes factores como las diferencias en las tasas de actividad y de empleo, la estructura salarial, la composición de la mano de obra y la remuneración, así como otros factores macroeconómicos e institucionales;
- E. Considerando que la experiencia ha demostrado que las buenas prácticas o los instrumentos jurídicos no vinculantes (derecho indicativo) raramente sirven de incentivos, y que el efecto esperado del aprendizaje entre iguales no se concretiza;
- F. Considerando que, según las conclusiones de la evaluación del valor añadido europeo, la reducción de un punto porcentual en la brecha salarial entre hombres y mujeres supone un aumento del crecimiento económico de un 0,1 %, y, por lo que la eliminación de la brecha salarial reviste una importancia fundamental en el actual contexto de recesión económica;
- G. Considerando que la lentitud de los avances en la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres tiene importantes consecuencias demográficas, sociales, jurídicas y económicas;
  - 1. Lamenta la lentitud de los avances en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea;
  - 2. Destaca que la reducción de las desigualdades entre los sexos, atenuando las diferencias salariales, no solo beneficiará a las mujeres sino también a la sociedad en su conjunto y que la eliminación de las diferencias salariales debe considerarse más como una inversión que como un coste;

3. Reitera que, en su versión actual, la Directiva 2006/54/CE no es suficientemente eficaz para abordar el problema de la diferencia salarial ni para alcanzar el objetivo de la igualdad de género en el empleo y la ocupación;
4. Pide a la Comisión que ayude a los Estados miembros a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres al menos cinco puntos porcentuales al año para lograr cerrarla antes de 2020;
5. Reconoce que para aplicar un enfoque multifacético a varios niveles es preciso que la Comisión ayude a los Estados miembros a promover buenas prácticas y aplicar políticas para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres;
6. Pide a la Comisión que revise sin demora la Directiva 2006/54/CE y que proponga cambios de la misma de conformidad con el artículo 32 de la Directiva y sobre la base del artículo 157 del TFUE, de acuerdo con las recomendaciones detalladas que figuran en el anexo a la Resolución del Parlamento de 24 de mayo de 2012;
7. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.