

II

(Actos cuya publicación no es una condición para su aplicabilidad)

CONSEJO

DIRECTIVA DEL CONSEJO

de 24 de julio de 1986

relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social

(86/378/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, sus artículos 100 y 235,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽³⁾,

Considerando que en virtud de lo dispuesto en el Tratado, cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, que realicen el mismo trabajo; que por retribución debe entenderse el salario o sueldo ordinario de base o mínimo y todas las gratificaciones restantes, pagadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último;

Considerando que, si bien es cierto que el principio de igualdad de retribuciones se aplica directamente en los casos en que pueden comprobarse discriminaciones a la única luz de los criterios de igualdad de trato y de igualdad de retribuciones, también existen casos en que la aplicación de dicho principio exige la adopción de medidas complementarias detalladas en cuanto a su alcance;

Considerando que el apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato

entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo ⁽⁴⁾, prevé que el Consejo, para asegurar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán, de forma especial, su contenido, su alcance y sus modalidades de aplicación; que el Consejo adoptó, a tal efecto, la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social ⁽⁵⁾;

Considerando que el apartado 3 del artículo 3 de la Directiva 79/7/CEE prevé que, con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación;

Considerando que es conveniente aplicar el principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren la protección contra los riesgos contemplados en el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 79/7/CEE, así como en aquellos que prevén, para los trabajadores por cuenta ajena, cualquier otro tipo de gratificación en dinero o en especie con arreglo al Tratado;

Considerando que la aplicación del principio de igualdad de trato no es obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer por razones de maternidad,

⁽¹⁾ DO nº C 134 de 21. 5. 1983, p. 7.

⁽²⁾ DO nº C 117 de 30. 4. 1984, p. 169.

⁽³⁾ DO nº C 35 de 9. 2. 1984, p. 7.

⁽⁴⁾ DO nº L 39 de 14. 2. 1976, p. 40.

⁽⁵⁾ DO nº L 6 de 10. 1. 1979, p. 24.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA :

Artículo 1

La presente Directiva se dirige a la aplicación, en los regímenes profesionales de seguridad social, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, denominado en lo sucesivo « principio de igualdad de trato ».

Artículo 2

1. Se consideran regímenes profesionales de seguridad social los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, encuadrados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama industrial o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. La presente Directiva no se aplicará :

- a) a los contratos individuales ;
- b) a los regímenes de un solo miembro ;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario ;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles :
 - bien sea prestaciones complementarias,
 - bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales, o la elección entre varias prestaciones.

Artículo 3

La presente Directiva se aplicará a la población activa, — incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo — así como a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos.

Artículo 4

La presente Directiva se aplicará :

- a) a los regímenes profesionales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos :
 - enfermedad,
 - invalidez,
 - vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
 - accidente laboral y enfermedad profesional,
 - desempleo ;
- b) a los regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de sobrevivientes y prestaciones familiares,

si dichas prestaciones se destinaren a dichos trabajadores por cuenta ajena y constituyeren por ello gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de éste último.

Artículo 5

1. En las condiciones establecidas en las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a :

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos ;
- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones ;
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

2. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de la maternidad.

Artículo 6

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se funden en el sexo, bien directa o indirectamente, en particular, las que se refieren al estado matrimonial o familiar, para :

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional ;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional ;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en régimen o en lo que se refiere a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes ;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho aplazado a las prestaciones a largo plazo ;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar éstas a los trabajadores de uno de los sexos ;
- f) imponer edades diferentes de jubilación ;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de licencia por maternidad o de licencia por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario ;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes para los dos sexos en el caso de prestaciones definidas como basadas en las cotizaciones ;

- i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores; establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios en el caso de prestaciones definidas como basadas en las cotizaciones, salvo si se tratare de aproximar los importes de dichas prestaciones;
- j) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones aplazadas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones reguladas por la presente Directiva se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, éstos deberán tener en cuenta el principio de la igualdad de trato.

Artículo 7

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos legalmente obligatorios, los reglamentos de empresas o cualquier otro acuerdo relativo a los regímenes profesionales;
- b) los regímenes que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 8

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas a más tardar el 1 de enero de 1993.

2. La presente Directiva no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional anterior a la revisión de dicho régimen permanezcan regidos por las disposiciones de dicho régimen en vigor a lo largo de dicho período.

Artículo 9

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:

- bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,
- o bien, a más tardar, hasta que una Directiva imponga dicha igualdad;

- b) las pensiones de sobrevivientes hasta que una directiva imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;
- c) la aplicación del artículo 6, apartado 1, letra i), párrafo primero, para tener en cuenta los elementos de cálculos actuariales diferentes, a más tardar hasta la expiración de un plazo de trece años a partir de la notificación de la presente Directiva.

Artículo 10

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir a cualquier persona que se estime perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional previo recurso, eventualmente, a otras instancias competentes.

Artículo 11

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que se deba a una reacción del empresario por una queja formulada a nivel de la empresa o a una acción ante los tribunales dirigida a que se haga respetar el principio de igualdad de trato.

Artículo 12

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva a más tardar tres años después de la notificación⁽¹⁾ de ésta. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Los Estados miembros transmitirán a la Comisión a más tardar cinco años después de la notificación de la presente Directiva todos los datos pertinentes para que la Comisión pueda elaborar un informe, que deberá presentarse al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

Artículo 13

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 24 de julio de 1986.

Por el Consejo

El Presidente

A. CLARK

⁽¹⁾ La presente Directiva ha sido notificada a los Estados miembros el 30 de julio de 1986.