

# Diario Oficial

## de la Unión Europea

C 345



Edición  
en lengua española

Comunicaciones e informaciones

53° año  
18 de diciembre de 2010

Número de información      Sumario      Página

### IV Información

INFORMACIÓN PROCEDENTE DE LAS INSTITUCIONES, ÓRGANOS Y ORGANISMOS DE LA UNIÓN EUROPEA

#### Consejo

2010/C 345/01      Conclusiones del Consejo, 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 ..... 1

#### Comisión Europea

2010/C 345/02      Tipo de cambio del euro ..... 11

### V Anuncios

PROCEDIMIENTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA COMERCIAL COMÚN

#### Comisión Europea

2010/C 345/03      Anuncio de la expiración inminente de determinadas medidas antidumping ..... 12

**ES**

Precio:  
3 EUR

(continúa al dorso)

PROCEDIMIENTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE COMPETENCIA

**Comisión Europea**

2010/C 345/04

Notificación previa de una operación de concentración (Asunto COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf) — Asunto que podría ser tramitado conforme al procedimiento simplificado <sup>(1)</sup> ..... 13



---

<sup>(1)</sup> Texto pertinente a efectos del EEE

## IV

(Información)

## INFORMACIÓN PROCEDENTE DE LAS INSTITUCIONES, ÓRGANOS Y ORGANISMOS DE LA UNIÓN EUROPEA

## CONSEJO

**Conclusiones del Consejo 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**

(2010/C 345/01)

TENIENDO EN CUENTA LO SIGUIENTE:

1. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y uno de los objetivos y las misiones de la Unión Europea, y la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades representa una misión específica de la Unión <sup>(1)</sup>.
2. Desde la fundación de la Comunidad Europea, el respeto de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras ha sido garantizado por el Tratado <sup>(2)</sup>.
3. La legislación europea <sup>(3)</sup> que consagra el respeto del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos del empleo y el trabajo está destinada a proteger a los trabajadores de la discriminación por razón de sexo en sus condiciones de trabajo, incluida su retribución.
4. Como parte del examen anual de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín el Consejo adoptó en 2001 unas conclusiones para combatir la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres y tomó nota de un informe de la Presidencia belga que contiene información sobre las desigualdades de retribución y define seis indicadores cuantitativos y tres cualitativos <sup>(4)</sup>.
5. Eliminar las diferencias de retribución constituye una prioridad política compartida por todos los Estados miembros y otros agentes clave de la escena europea <sup>(5)</sup>.
6. Los interlocutores sociales, en particular, tienen un papel clave que desempeñar tanto a escala europea como nacional, en especial en el contexto de la negociación colectiva, en los esfuerzos por promover y mantener la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, también en relación con la retribución <sup>(6)</sup>.
7. Los días 23 y 24 de marzo de 2006, el Consejo Europeo adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, que anima a los Estados a la acción, en particular a que tomen medidas destinadas a reducir las diferencias por razón de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado laboral.
8. En noviembre de 2009, el Consejo adoptó unas conclusiones sobre «Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo — Contribución a la Estrategia de Lisboa post 2010», que en particular, invitaba a los Estados miembros y a la Comisión a seguir reduciendo el desequilibrio entre hombres y mujeres que aún existe por lo que se refiere a las retribuciones, con objeto de que mujeres y hombres tengan oportunidades para cumplir sus aspiraciones y desarrollar su potencial, y para la prevención de la pobreza de los trabajadores <sup>(7)</sup>.
9. En noviembre de 2009, el Consejo y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el

<sup>(1)</sup> Véanse los artículos 2 y 3, apartado 3, del TUE y el artículo 8 del TFUE.

<sup>(2)</sup> Véase el artículo 157 del TFUE.

<sup>(3)</sup> En especial 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 (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23), y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

<sup>(4)</sup> 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

<sup>(5)</sup> Como se confirmó, en particular, en: Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (7034/06); Comunicación de la Comisión de 18 de julio de 2007 titulada «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (12169/07) y la Resolución del Parlamento Europeo de 18 de noviembre de 2008 con recomendaciones a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

<sup>(6)</sup> Véase el Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que aprobaron los interlocutores sociales europeos y los informes sobre su seguimiento.

<sup>(7)</sup> Doc. 15488/09.

- seno del Consejo, también adoptaron unas conclusiones sobre el «Examen de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea de la Plataforma de Acción de Beijing: “Beijing + 15”: Evaluación de los avances»<sup>(1)</sup>, en las que se comprometían a examinar periódicamente los avances logrados en los ámbitos críticos de preocupación establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing para los que ya se habían adoptado indicadores.
10. En las Conclusiones del Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo de 2002, los Estados miembros se comprometieron, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, a esforzarse en prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de 3 años, y han reafirmado este compromiso en numerosas ocasiones<sup>(2)</sup>.
  11. La Comunicación de la Comisión «Actuar contra las diferencias de retribución entre mujeres y hombres» (2007)<sup>(3)</sup> destaca la necesidad de desarrollar las capacidades de análisis de este fenómeno y el informe de la Comisión «Igualdad entre mujeres y hombres — 2010»<sup>(4)</sup> subraya que los Estados miembros deben dar una respuesta inmediata al reto de reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres «mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles, incluyendo objetivos en su caso».
  12. En la declaración del Trío de Presidencias, adoptada en Valencia el 26 de marzo de 2010, se hizo un llamamiento para que se acelerasen los esfuerzos dirigidos a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, adoptando un enfoque coordinado y definiendo objetivos.
  13. En el Consejo Europeo del 17 de junio de 2010, los Estados miembros adoptaron la Estrategia 2020 para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, uno de cuyos cinco objetivos principales es procurar llegar a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años<sup>(5)</sup>.
  14. El 21 de octubre de 2010, el Consejo adoptó la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros<sup>(6)</sup>. La orientación n° 7, en particular, insta a los Estados miembros a que promuevan la igualdad entre los sexos, incluida la igualdad retributiva, así como políticas de equilibrio entre la vida profesional y personal, junto con la prestación de una atención asequible y la innovación en la manera en que el trabajo está organizado; y la orientación n° 10 declara que todas las medidas deberán propender asimismo al fomento de la igualdad entre los sexos.
  15. En las conclusiones adoptadas por el Consejo EPSCO del 21 de octubre de 2010 sobre la Gobernanza de la Estrategia Europea de Empleo en el contexto de Europa 2020 y el semestre europeo<sup>(7)</sup> se subraya la importancia de pasar revista, antes de cada semestre europeo, a los avances realizados en la consecución de los objetivos principales y nacionales de la Estrategia Europa 2020 en materia de empleo; con vistas a contribuir al Consejo Europeo de primavera, de determinar en el Informe conjunto sobre el empleo las principales orientaciones en este ámbito que requieren una orientación estratégica del Consejo Europeo; y al final del semestre europeo, de estudiar y adoptar recomendaciones por países para los Estados miembros en el ámbito del empleo.
  16. La Conferencia de los días 25 y 26 de octubre de 2010 sobre cómo eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres supuso una oportunidad de estudiar en profundidad la cuestión con todos los interesados.
  17. Según el Reglamento (CE) n° 1922/2006<sup>(8)</sup> por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género y sus programas de trabajo para 2010 y 2011, este Instituto tiene el cometido de prestar asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros. Esta asistencia comprende en particular el desarrollo de indicadores y su revisión como trabajo derivado de la Plataforma de Acción de Pekín.
  18. Conseguir un salario igual para mujeres y hombres, una igual independencia económica y la igualdad en la toma de decisiones son los ámbitos de acción prioritarios de la Carta de la Mujer<sup>(9)</sup>, adoptada por la Comisión en marzo de 2010, y de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)<sup>(10)</sup>.
- DESTACANDO LO SIGUIENTE:
19. La igualdad entre mujeres y hombres es crucial para cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020 en lo relativo a un elevado nivel de ocupación y la consecución de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, así como para asegurar la cohesión económica y social<sup>(11)</sup> y la competitividad, y para abordar el desafío demográfico.
  20. Dentro de la Unión Europea, las diferencias de retribución entre mujeres y hombres siguen siendo del 18 % por término medio<sup>(12)</sup>; esta diferencia de retribución varía considerablemente de un Estado miembro a otro, y entre el sector público y el privado.

(1) Doc. 15992/09.

(2) En particular las conclusiones del Consejo sobre «Equilibrio de funciones entre hombres y mujeres en materia de empleo, crecimiento y cohesión social» (2007); la Resolución del Consejo sobre las oportunidades y los retos del cambio demográfico en Europa (2007); las conclusiones del Consejo sobre la eliminación de los estereotipos de género en la sociedad (2008); las conclusiones del Consejo sobre conciliación de la vida laboral y la vida familiar (2009) y las conclusiones sobre «Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo — Contribución a la Estrategia de Lisboa post 2010» (2009).

(3) Doc. 12169/09.

(4) Doc. 5056/09.

(5) Doc. EUCO 13/1/10 REV 1.

(6) Doc. 14338/10 + COR 1.

(7) Doc. 14478/10.

(8) DO L 403 de 30.12.2006, p. 9.

(9) Doc. 7370/09.

(10) Doc. 13767/10.

(11) Artículos 147 y 174 del TFUE.

(12) En 2008, tomando como base para el cálculo la retribución bruta por hora de los trabajadores a tiempo completo y parcial; Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (siglas en inglés SES).

21. Las diferencias de retribución se reflejan en todo el ciclo vital de las mujeres, también en forma de pensiones más bajas y de exposición a un riesgo de pobreza mayor.
22. Las causas subyacentes a las diferencias de retribución siguen siendo numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo, como:
- la segregación horizontal del mercado de trabajo: las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones, con frecuencia peor pagadas y menos valoradas<sup>(1)</sup>;
  - la segregación vertical del mercado de trabajo: las mujeres por lo general ocupan puestos peor pagados, tienen mejor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera;
  - la dificultad para conciliar el trabajo, la vida familiar y la vida privada, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que llevan a una mayor proporción de mujeres a ocupar empleos a tiempo parcial y a optar por interrupciones repetidas de sus carreras;
  - la falta de transparencia de las retribuciones, y
  - el impacto de los estereotipos de género, que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que la forma en que se evalúan las calificaciones y se clasifican los empleos.
23. Además, las circunstancias individuales de los trabajadores, como la situación familiar o el estado civil también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
24. Mientras que se ha avanzado realmente en la determinación y la comprensión de algunas de sus múltiples causas, siguen sin explicarse otros aspectos de las diferencias de retribución, lo que requiere que se siga investigando, en particular en relación con los efectos de la clasificación de los empleos y el reconocimiento, en metálico o en especie, aparte del sueldo o salario normal de base o mínimo<sup>(2)</sup>, sobre los cuales no se dispone de los datos necesarios.
25. Un elevado índice de ocupación femenina a veces va parejo a una amplia diferencia de retribución con los hombres; sin embargo, el aumento del índice de ocupación femenina y la reducción de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres son objetivos importantes que deben perseguirse de forma simultánea.
26. Se ha demostrado que los planteamientos consistentes en medidas para abordar de forma aislada una u otra causa de las diferencias de retribución no son suficientes para reducir de modo eficaz las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
27. Por consiguiente, la reducción de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres requiere una ulterior movilización de todos los actores clave, a fin de que participen,

de forma coordinada, con planteamientos específicos, integrados, polifacéticos y coherentes concebidos para hacer frente a sus múltiples causas, tanto a escala nacional como europea, también en el marco de la ejecución de la Estrategia Europa 2020.

28. Se espera que la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y muchas de las acciones en ella previstas contribuyan de modo significativo a la consecución de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.
29. En el pasado, la integración del principio de igualdad de género no ha sido siempre bien ejecutada en todos los ámbitos de políticas de los programas nacionales de reforma y podría seguir mejorándose con éxito en el marco de la Estrategia Europa 2020<sup>(3)</sup>.
30. El objetivo principal de llegar a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, marcado en el contexto de la Estrategia Europa 2020, presupone un aumento significativo de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, que puede promoverse con medidas para reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, reforzar la formación de las mujeres, en particular en sectores en los que están insuficientemente representadas, mejorar la calidad de los trabajos de las mujeres y fomentar políticas de conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida privada, así como para combatir la pobreza de las mujeres y mejorar su inclusión social, teniendo en cuenta las relativas posiciones de partida de los Estados miembros y sus circunstancias nacionales.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

31. TOMA NOTA del informe<sup>(4)</sup>, presentado por la Presidencia belga, que evalúa los indicadores de desigualdades retributivas relacionadas con el género y describe el trabajo de recogida de datos en este ámbito, determinadas dificultades inherentes que persisten y la necesidad de revisar y completar el conjunto de indicadores para reflejar el carácter multidimensional de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
32. AFIRMA la necesidad de seleccionar un número limitado de indicadores para su uso regular, reservando los indicadores complementarios para uso de los expertos.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS A QUE:

33. Adopten o persigan un conjunto completo de medidas para abordar toda la gama de causas de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres vinculadas a las desigualdades de género en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, y coordinando las acciones de todos los actores clave pertinentes, en particular los interlocutores sociales, en todos los niveles. Este ejercicio podría incluir las siguientes medidas:
- la promoción de la transparencia, en particular respecto de la composición y las estructuras de los sueldos, inclusive mediante la información a las mujeres y los hombres jóvenes que se incorporen al mercado de trabajo;

<sup>(1)</sup> Sobre la tendencia a conceder menos valor a los trabajos «de mujer», véanse los docs. 5056/10, p. 9, 9671/07, p. 6 y 13767/10, p. 6. Sobre la cuestión de la segregación por sexo en el mercado de trabajo, véase también: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

<sup>(2)</sup> Véase la definición de «retribución» del artículo 157, apartado 2, del TFUE.

<sup>(3)</sup> Véase el doc. 15488/09, p. 8.

<sup>(4)</sup> Una versión resumida del informe figura en el doc. 16881/10 ADD 1. (El texto íntegro del informe figura en el doc. 16516/10 ADD 2.).

- b) la promoción de la evaluación y la clasificación neutrales de los empleos, por ejemplo cuando se recurra a una clasificación de empleos para determinar la retribución, de forma que se eviten las desigualdades de género y la discriminación resultante de la evaluación insuficiente de las cualificaciones de las mujeres y de los empleos y ocupaciones normalmente desempeñados por ellas;
- c) la mejora de la calidad del empleo, en particular respecto del empleo inestable y el trabajo a tiempo parcial involuntario;
- d) la eliminación de la segregación vertical recurriendo a medios adecuados, como la acción positiva o, en caso necesario, los objetivos cualitativos y cuantitativos o las medidas disuasorias encaminadas a mejorar el equilibrio de género en los puestos de decisión en los sectores público y privado;
- e) la eliminación de la segregación horizontal en particular combatiendo los estereotipos de género en la educación, la vida laboral y los medios de comunicación, dentro del respeto de la libertad de expresión, ofreciendo un entorno educativo sensible a las cuestiones de género y un contenido educativo imparcial; promoviendo la educación y la formación a disposición de los miembros del sexo insuficientemente representado en los sectores en los que actualmente exista un desequilibrio de género; animando a mujeres y hombres a que practiquen el aprendizaje permanente para adquirir capacidades ocupacionales que se adapten a la nueva estructura del empleo y, cuando proceda, adoptando medidas positivas para facilitarles la participación en un ámbito de trabajo determinado;
- f) las mejoras en la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida privada tanto para hombres como para mujeres mediante servicios de cuidado infantil accesibles, asequibles y de elevada calidad y servicios de cuidado para las personas dependientes, en número suficiente, en función de la demanda; mediante la flexibilidad del horario laboral en las empresas; y, cuando proceda, mediante permisos parentales y filiales para el cuidado de los familiares dependientes o permisos de paternidad, acompañados de medidas para fomentar su asunción por los hombres;
- g) la promoción de políticas apropiadas en materia de baja retribución, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales;
- h) el refuerzo de la aplicación efectiva de la legislación vigente sobre retribuciones y sobre igualdad en el trabajo;
- i) la puesta de relieve de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres en la retribución y en el trabajo, en el contexto de la responsabilidad social de las empresas, y
- j) la promoción de la inclusión de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres como condición que han de cumplir las empresas licitadoras para la concesión de los contratos públicos.
34. En los programas nacionales de reforma que se hayan de elaborar en el marco de la Estrategia Europa 2020, en diálogo con la Comisión Europea y teniendo en cuenta las relativas posiciones de partida de los Estados miembros y sus circunstancias nacionales, si procede, marquen objetivos nacionales y presenten un conjunto completo de medidas destinadas específicamente a:
- a) aumentar el índice de ocupación femenina;
- b) mejorar la oferta de servicios de cuidado infantil suficientes, asequibles y de elevada calidad para los niños en edad preescolar, en función de la demanda, de forma equivalente como mínimo a los objetivos fijados por el Consejo en Barcelona, y la oferta de servicios y equipo para otras personas dependientes;
- c) reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con arreglo a un plan plurianual, y
- d) mejorar la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la privada.
35. Utilizar los Fondos Estructurales y otros fondos europeos para desarrollar medidas destinadas a luchar contra las desigualdades entre mujeres y hombres, cuando proceda.
36. Apliquen plenamente el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE para permitir a los organismos de fomento de la igualdad contribuir eficientemente a sus esfuerzos para intensificar las acciones destinadas a reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
37. Lleven a la atención de las entidades de la sociedad civil que tengan un interés legítimo, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, la posibilidad que ofrece el artículo 17.2 de la Directiva 2006/54/CE de iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, DE CONFORMIDAD CON SUS COMPETENCIAS RESPECTIVAS, A QUE:
38. Integren de modo visible el principio de la integración general de las cuestiones de género en la ejecución de la Estrategia Europa 2020, velando por que se tenga en cuenta la igualdad de género y se promuevan medidas para la igualdad de género de manera coherente en:
- a) la evaluación de la aplicación y el seguimiento de los cinco objetivos principales de la UE y las directrices integradas, así como en el seguimiento de las siete iniciativas emblemáticas;
- b) los mecanismos de supervisión macroeconómica y temática, a través de la Encuesta Anual sobre el Crecimiento; los debates y las orientaciones del Consejo EPSCO; los programas nacionales de reforma; las recomendaciones específicas por países del Consejo EPSCO; el desarrollo de indicadores, estadísticas e informes, y las evaluaciones por homólogos.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, APROVECHANDO AL MÁXIMO EL TRABAJO DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO TOMEN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES, TENIENDO EN CUENTA SU CARÁCTER MULTIDIMENSIONAL, DEL MODO SIGUIENTE:

39. hagan una medición de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y supervisen los progresos regularmente valiéndose de los *indicadores principales* <sup>(1)</sup> definidos en el anexo, sujetos a la disponibilidad de los datos, y teniendo en cuenta la metodología de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (siglas en inglés SES), según proceda;
40. consideren los *indicadores complementarios* <sup>(2)</sup> que figuran en el anexo como posibles instrumentos para ulterior investigación en profundidad de las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, y
41. promuevan la investigación sobre la relación entre la tasa de ocupación de las mujeres y las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, APROVECHANDO PLENAMENTE EL TRABAJO DEL INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, HAGA LO SIGUIENTE:

42. Organice intercambios regulares de prácticas idóneas sobre medidas para reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, haciendo que participen en dichos intercambios los interlocutores sociales.
43. Considere la posible utilidad de realizar un estudio para determinar los aspectos de la remuneración que no se incluyen en las estadísticas de los Estados miembros, a fin de medir el efecto que tiene en la desigualdad de retribución la diferente forma en que dichas prestaciones se conceden a mujeres y hombres.
44. Realice periódicamente campañas de concienciación en este ámbito.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

45. Haga más visibles las estrechas relaciones entre la consecución de la igualdad de retribución y la independencia económica, la promoción de conciliación, y la igualdad en la toma de decisiones, y la lucha contra los estereotipos de género en el marco de su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015); y se dedique a estudiar a intervalos regulares los progresos alcanzados en este sensi-

ble ámbito en el informe anual sobre la igualdad de género que presente al Consejo Europeo de primavera.

46. Sin perjuicio del futuro marco financiero, evalúe y desarrolle medidas en el contexto de la política de cohesión social, incluidos los Fondos Estructurales, destinadas a reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.
47. Siga de cerca la plena aplicación de la legislación europea destinada a asegurar la igualdad en el trabajo y la igualdad de retribución para mujeres y hombres y promuevan, en consulta con los interlocutores sociales y respetando su autonomía, medidas activas dirigidas a alcanzar la igualdad real.
48. Consideren iniciativas encaminadas a animar a los Estados miembros a que contemplen medidas adecuadas que comprendan, en caso necesario y si procede, objetivos concretos, con miras a mejorar el equilibrio de género en los puestos de decisión del sector público y del sector privado.
49. Consideren la necesidad de crear un «Día europeo de la igualdad de retribución» con vistas a concienciar a la población en general y a los actores clave y estimulando con ello la adopción de medidas y su seguimiento.

ANIMA a los interlocutores sociales europeos a que acuerden un nuevo marco para la acción plurianual que comprenda estrategias activas y coordinadas y que consideren los objetivos cuantitativos dirigidos a la igualdad en el trabajo y de retribución para mujeres y hombres y a la mejora de la calidad del empleo de la mujer.

INVITA al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social a que tengan en cuenta en sus trabajos, siempre que proceda, los indicadores relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, en particular los que reflejan la desigualdad de retribución entre mujeres y hombres, y a que cooperen estrechamente con miras a asegurar un seguimiento regular de esta cuestión en el contexto de la ejecución de la Estrategia Europa 2020.

INVITA AL CONSEJO EUROPEO a que adapte y mejore el Pacto Europeo por la Igualdad de Género en la primavera de 2011, habida cuenta de la nueva Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), de la Estrategia Europa 2020 y de las presentes conclusiones.

CONSIDERARÁ la cuestión de «Las mujeres y la economía: conciliación de la vida laboral y la vida familiar» para el próximo examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín.

<sup>(1)</sup> Indicadores 1, 2, 3, 4, 5 y 8.

<sup>(2)</sup> Indicadores 6, 7, 9 y 10.

## ANEXO

**Lista de indicadores**

Reducir las diferencias de retribución entre mujeres y hombre es una prioridad principal en el contexto de la política de igualdad de género de la UE. Es necesario un conjunto de indicadores que haga justicia a la naturaleza multidimensional del fenómeno y permita al mismo tiempo un seguimiento regular a efectos de comunicar un mensaje político claro. A fin de cumplir ambos objetivos, se hace una distinción entre «indicadores principales» e «indicadores complementarios», que se indica más adelante.

Un elemento importante de la distinción entre los dos tipos de indicadores es la viabilidad. En algunos casos, la información está fácilmente disponible. Por ejemplo, el Indicador 1a corresponde al Indicador estructural sobre las diferencias de retribución entre mujeres y hombres que Eurostat presenta cada año. Un segundo elemento de la distinción es la importancia relativa de cada indicador para explicar y seguir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Los indicadores 1, 2, 3, 4, 5 y 8 son considerados «indicadores principales». Los indicadores 6, 7, 9 y 10 son considerados «indicadores complementarios».

Los indicadores tendrán mayor impacto cuando se recojan o calculen con regularidad. No obstante «regular» no quiere decir necesariamente «anual». La mayoría de los indicadores cuantitativos se basan en los resultados de la Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios [SES — Reglamento (CE) n° 530/1999] disponibles solo cada cuatro años, y abarcan empresas de diez empleados o más, en las secciones de actividad económica B a S (excepto la sección O) de la nomenclatura estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea «NACE Rev. 2». Algunos indicadores están disponibles anualmente. No obstante, la información detallada necesaria para determinados cálculos, y algunos otros indicadores solo están disponibles cada cuatro años. Respecto de cada indicador cuantitativo, la disponibilidad de datos se indica como sigue:

Da = disponible anualmente; D4 = disponible cada 4 años; N = requiere la recopilación de datos nuevos.

## I. PRINCIPALES INDICADORES DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZÓN DE SEXO

### A. Indicadores generales de diferencia salarial por razón de sexo

*Indicador 1:* Proporción de todos los asalariados

$$\text{Diferencia salarial por razón de sexo} = \frac{(\text{retribución bruta media hombres} - \text{retribución bruta media mujeres})}{\text{retribución bruta media hombres}} \times 100$$

- a) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto por hora de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores

Fuente: SES + otras fuentes; Da

- b) Tasa de ocupación de mujeres y hombres

Fuente: Encuesta de población activa; Da

- c) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto por hora de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores y separados por sector público y privado

Fuente: SES + otras fuentes; Da para algunos países; D4

- d) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto anual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial de todos los sectores y separados por sector público y privado

Fuente: SES + otras fuentes; D4

- e) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto mensual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo

Fuente: SES; D4

- f) Diferencia salarial por razón de sexo basada en sueldo bruto mensual de hombres y mujeres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial

Fuente: SES; D4

*Indicador 2:* Proporción de la masa salarial

a) Proporción de todos los sueldos por sexo

Fuente: datos administrativos u otras fuentes; Da para algunos países; N

b) Reparto del total de la población asalariada por sexo

Fuente: datos administrativos, Encuesta de población activa u otras fuentes; Da

c) Reparto del total de días trabajados reales por sexo

Fuente: datos administrativos, Encuesta de población activa u otras fuentes; Da

## **B. Factores de desigualdad**

*Indicador 3:* Proporción del tiempo parcial

a) sueldo bruto por hora y diferencia de retribución

mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo parcial)

mujeres (tiempo parcial) - mujeres (tiempo completo)

hombres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo)

mujeres (tiempo parcial) - hombres (tiempo completo)

Fuente: SES; D4

b) Tasa de ocupación a tiempo parcial por sexo

Fuente: Encuesta de población activa; Da

*Indicador 4:* Proporción por edad y nivel de educación

a) Tasa de ocupación por edad y por sexo

Fuente: Encuesta de población activa; Da

b) Diferencia salarial por grupo de edad (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 65+) sobre la base del sueldo por hora de mujeres y hombres empleados a tiempo completo y tiempo parcial

Fuente: SES; D4, Da en algunos países, pero con clasificación por edad: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Tasa de ocupación por nivel de educación (CINE; 3 niveles)

Fuente: Encuesta de población activa; Da

d) Diferencia salarial por nivel de educación (CINE; 3 niveles) de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial

Fuente: SES; D4

*Indicador 5:* Segregación en el mercado de trabajo

a) Sueldo bruto por hora medio de mujeres y hombres empleados en las 5 secciones industriales (NACE, 2 dígitos) con los máximos de mujeres y los máximos de hombres empleados.

Fuente: SES; D4

b) Sueldo bruto por hora medio de mujeres y hombre empleados en las 5 categorías profesionales (categorías CIUO; 2 dígitos) con los máximos de mujeres y los máximos de hombres empleados.

Fuente: SES; D4

c) Diferencia salarial en puestos de gestión (CIUO 12 y 13)

Fuente: SES; D4

**D. Políticas de lucha contra las diferencias salariales por razón de sexo**

*Indicador 8:* Medidas para promover la igualdad de retribución y combatir las diferencias salariales entre mujeres y hombres (han de ser evaluadas cada 4 años)

*Situación:*

- a) Partes/organismos implicados en la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo

Parte/organismo interesado	Función principal en este contexto
----------------------------	------------------------------------

- b) Medidas gubernamentales aplicadas para eliminar las diferencias salariales por razón de sexo

Año	Denominación de la medida	Tipo de medida	Plan de acción o acción aislada	Parte (organismo)
-----	---------------------------	----------------	---------------------------------	-------------------

- c) Prácticas idóneas dirigidas a eliminar las diferencias salariales por razón de sexo

Año	Denominación de la medida	Descripción
-----	---------------------------	-------------

*Desarrollo:*

- a) Evaluación de la legislación destinada a combatir las diferencias salariales por razón de sexo

Sí	No
Legislación	Principales conclusiones

- b) Evaluación de otras medidas destinadas a combatir las diferencias salariales por razón de sexo

Sí	No
Denominación de la medida	Principales conclusiones

- c) Sistema de recopilación de datos sobre reclamaciones por discriminación salarial entre mujeres y hombres

- d) Órgano u órganos responsables de la recopilación de datos

- e) Número de reclamaciones por discriminación salarial entre mujeres y hombres registradas por año de actividad

Año	Número de reclamaciones
-----	-------------------------

- f) Proporción general: número de reclamaciones relacionadas con la discriminación salarial entre mujeres y hombres, comparado con el total de reclamaciones por discriminación entre mujeres y hombre en el ámbito del empleo

## II. INDICADORES COMPLEMENTARIOS QUE HACEN POSIBLE UNA EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR RAZÓN DE SEXO

### B. Factores de desigualdad

*Indicador 6:* Proporción según características personales (nuevo indicador 2010)

- a) Tasa de ocupación según situación familiar y estado civil (cruzada)

Fuente: Encuesta de población activa; Da

- b) Diferencia salarial por razón de sexo según situación familiar y estado civil

Fuente: SES (deseable en el futuro); N

- c) Diferencias salariales por razón de sexo por país de nacimiento

Fuente: SES (deseable en el futuro); N

#### C. Incidencia relativa de estos factores

*Indicador 7:* Desglose de las diferencias salariales horarias entre hombres y mujeres mediante la técnica de Oaxaca

- a) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor trabajo a tiempo parcial
- b) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor nivel de educación
- c) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor edad
- d) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor antigüedad en la empresa
- e) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor sector
- f) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor profesión
- g) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor tamaño de la empresa
- h) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor situación familiar (deseable en el futuro); N
- i) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor estado civil (deseable en el futuro); N
- j) Contribución relativa a las diferencias salariales totales por razón de sexo del factor país de nacimiento (deseable en el futuro); N
- k) Proporción de las diferencias salariales no explicable por factores identificables

Fuente: SES; D4

#### D. Políticas de lucha contra las diferencias salariales por razón de sexo

*Indicador 9:* Influencia de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad de retribución y la eliminación de las diferencias salariales por razón de sexo

*Situación*

- a) Medidas relacionadas con las diferencias salariales por razón de sexo aplicadas en el marco de la negociación colectiva

Año	Denominación de la medida	Tipo de medida	Partes/órganos	Carácter de la medida	Ámbito de aplicación
-----	---------------------------	----------------	----------------	-----------------------	----------------------

- b) Prácticas idóneas sobre el modo de suprimir las diferencias salariales por razón de sexo en la negociación colectiva

Año	Denominación de la medida	Descripción
-----	---------------------------	-------------

*Evolución*

- a) Sistema de recopilación de datos sobre acuerdos colectivos relacionados con la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo

	Órgano responsable	Público o privado
Sí		
No		

- b) Sistema de recopilación de datos sobre acuerdos colectivos relacionados con la cuestión de las diferencias salariales por razón de sexo

Año	Número de acuerdos colectivos
-----	-------------------------------

- c) Evaluación de las medidas para suprimir las diferencias salariales por razón de sexo en la negociación colectiva

Sí	No
Medidas	Principales conclusiones

*Indicador 10:* Efecto del trabajo a tiempo parcial, el permiso parental, los sistemas de crédito de tiempo y las interrupciones de carrera en las diferencias salariales por razón de sexo

*Evolución*

- a) Evaluación de la investigación sobre los efectos de las formas flexibles de empleo en las diferencias salariales por razón de sexo

Formas flexibles de empleo	Sí	No
Trabajo a tiempo parcial		
Interrupción de carrera		
Sistema de crédito de tiempo		
Permiso parental		

Formas flexibles de empleo	Evaluación del efecto a corto plazo	Evaluación del efecto a largo plazo
Trabajo a tiempo parcial		
Interrupción de carrera		
Sistema de crédito de tiempo		
Permiso parental		

- b) Conclusiones principales de la evaluación

Fecha de la evaluación:	
Trabajo a tiempo parcial	
Interrupción de carrera	
Sistema de crédito de tiempo	
Permiso parental	

- c) Información proporcionada por las autoridades públicas para concienciar sobre los efectos de las formas flexibles de empleo en las diferencias salariales por razón de sexo

Sí	No
----	----

## COMISIÓN EUROPEA

Tipo de cambio del euro <sup>(1)</sup>

17 de diciembre de 2010

(2010/C 345/02)

## 1 euro =

Moneda	Tipo de cambio	Moneda	Tipo de cambio		
USD	dólar estadounidense	1,3260	AUD	dólar australiano	1,3428
JPY	yen japonés	111,26	CAD	dólar canadiense	1,3358
DKK	corona danesa	7,4498	HKD	dólar de Hong Kong	10,3124
GBP	libra esterlina	0,85185	NZD	dólar neozelandés	1,7976
SEK	corona sueca	9,0223	SGD	dólar de Singapur	1,7427
CHF	franco suizo	1,2738	KRW	won de Corea del Sur	1 533,35
ISK	corona islandesa		ZAR	rand sudafricano	9,0581
NOK	corona noruega	7,8925	CNY	yuan renminbi	8,8252
BGN	lev búlgaro	1,9558	HRK	kuna croata	7,3878
CZK	corona checa	25,218	IDR	rupia indonesia	11 976,33
EEK	corona estonia	15,6466	MYR	ringgit malayo	4,1524
HUF	forint húngaro	272,75	PHP	peso filipino	58,737
LTL	litas lituana	3,4528	RUB	rublo ruso	40,7185
LVL	lats letón	0,7098	THB	baht tailandés	39,982
PLN	zloty polaco	3,9798	BRL	real brasileño	2,2640
RON	leu rumano	4,2935	MXN	peso mexicano	16,4795
TRY	lira turca	2,0371	INR	rupia india	60,1236

<sup>(1)</sup> Fuente: tipo de cambio de referencia publicado por el Banco Central Europeo.

## V

(Anuncios)

PROCEDIMIENTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA  
COMERCIAL COMÚN

## COMISIÓN EUROPEA

## Anuncio de la expiración inminente de determinadas medidas antidumping

(2010/C 345/03)

1. La Comisión Europea anuncia que, a menos que se inicie una reconsideración de conformidad con el procedimiento siguiente, las medidas antidumping que se mencionan a continuación expirarán en la fecha indicada en el cuadro, según lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento de Ejecución (UE) n° 1294/2009 del Consejo, de 22 de diciembre de 2009, por el que se establece un derecho antidumping definitivo sobre las importaciones de determinado calzado con parte superior de cuero originario de Vietnam y originario de la República Popular China, y ampliado a las importaciones del mismo producto procedentes de la RAE de Macao, independientemente de que el origen declarado sea o no la RAE de Macao.

**2. Procedimiento**

Los productores de la Unión podrán presentar por escrito una solicitud de reconsideración. Esta deberá aportar pruebas suficientes de que la expiración de las medidas podría dar lugar a una continuación o reaparición del dumping y del perjuicio.

En caso de que la Comisión decida reconsiderar las medidas en cuestión, se dará a los importadores, los exportadores, los representantes del país exportador y los productores de la Unión la oportunidad de completar, refutar o comentar los elementos que figuren en la solicitud de reconsideración.

**3. Plazo**

Con arreglo a lo anteriormente expuesto, los productores de la Unión podrán remitir por escrito una solicitud de reconsideración a: Comisión Europea, Dirección General de Comercio (Unidad H-1), N-105 4/92, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË <sup>(1)</sup>, a partir de la fecha de publicación del presente anuncio y, a más tardar, tres meses antes de la fecha que figura en el cuadro.

4. El presente anuncio se publica de conformidad con el artículo 11, apartado 2, del Reglamento (CE) n° 1225/2009 <sup>(2)</sup>.

Producto	Países de origen o de exportación	Medidas	Referencia	Fecha de expiración
Calzado con pala de cuero	República Popular China Vietnam	Derecho antidumping	Reglamento de Ejecución (UE) n° 1294/2009 del Consejo (DO L 352 de 30.12.2009, p. 1), ampliado a las importaciones procedentes de la RAE de Macao, independientemente de que el origen declarado sea o no la RAE de Macao, por el Reglamento (CE) n° 388/2008 (DO L 117 de 1.5.2008, p. 1)	30.3.2011

<sup>(1)</sup> Fax +32 22956505.

<sup>(2)</sup> DO L 343 de 22.12.2009, p. 51.

## PROCEDIMIENTOS RELATIVOS A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE COMPETENCIA

### COMISIÓN EUROPEA

#### Notificación previa de una operación de concentración

#### (Asunto COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf)

#### Asunto que podría ser tramitado conforme al procedimiento simplificado

(Texto pertinente a efectos del EEE)

(2010/C 345/04)

1. El 10 de diciembre de 2010, la Comisión recibió la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento (CE) n° 139/2004 del Consejo <sup>(1)</sup>, de un proyecto de concentración por el cual la empresa Wittington Investments, Limited («Wittington», Canadá) adquiere el control, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letra b), del Reglamento comunitario de concentraciones, de la totalidad de la empresa Divisie Bijenkorf BV («Divisie Bijenkorf», Países Bajos) mediante adquisición de acciones.
2. Las actividades comerciales de las empresas en cuestión son las siguientes:
  - Wittington: transformación y distribución de alimentos principalmente en América del Norte; productos y servicios financieros en Canadá, participaciones en bienes inmobiliarios comerciales en América del Norte y explotación de tiendas minoristas de moda en Canadá, Irlanda y el Reino Unido,
  - Divisie Bijenkorf: explotación de grandes almacenes en los Países Bajos bajo la marca De Bijenkorf, que ofrecen una combinación de productos de moda, hogar, cosméticos, alimentos y entretenimiento.
3. Tras un examen preliminar, la Comisión considera que la operación notificada podría entrar en el ámbito de aplicación del Reglamento comunitario de concentraciones. No obstante, se reserva su decisión definitiva al respecto. En virtud de la Comunicación de la Comisión sobre el procedimiento simplificado para tramitar determinadas concentraciones en virtud del Reglamento comunitario de concentraciones <sup>(2)</sup>, este asunto podría ser tramitado conforme al procedimiento simplificado establecido en dicha Comunicación.
4. La Comisión invita a los interesados a que le presenten sus posibles observaciones sobre el proyecto de concentración.

Las observaciones deberán obrar en poder de la Comisión en un plazo máximo de diez días a partir de la fecha de la presente publicación. Podrán enviarse por fax (+32 22964301), por correo electrónico a COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu o por correo, con indicación del número de referencia COMP/M.6084 — Wittington/Divisie Bijenkorf, a la siguiente dirección:

Comisión Europea  
Dirección General de Competencia  
Registro de Concentraciones  
J-70  
1049 Bruxelles/Brussel  
BELGIQUE/BELGIË

<sup>(1)</sup> DO L 24 de 29.1.2004, p. 1 («Reglamento comunitario de concentraciones»).

<sup>(2)</sup> DO C 56 de 5.3.2005, p. 32 («Comunicación sobre el procedimiento simplificado»).









## Precio de suscripción 2010 (sin IVA, gastos de envío ordinario incluidos)

Diario Oficial de la UE, series L + C, solo edición impresa	22 lenguas oficiales de la UE	1 100 EUR al año
Diario Oficial de la UE, series L + C, edición impresa + CD-ROM anual	22 lenguas oficiales de la UE	1 200 EUR al año
Diario Oficial de la UE, serie L, solo edición impresa	22 lenguas oficiales de la UE	770 EUR al año
Diario Oficial de la UE, series L + C, CD-ROM mensual (acumulativo)	22 lenguas oficiales de la UE	400 EUR al año
Suplemento del Diario Oficial (serie S: Anuncios de contratos públicos), CD-ROM, dos ediciones a la semana	Plurilingüe: 23 lenguas oficiales de la UE	300 EUR al año
Diario Oficial de la UE, serie C: Oposiciones	Lengua(s) en función de la oposición	50 EUR al año

La suscripción al *Diario Oficial de la Unión Europea*, que se publica en las lenguas oficiales de la Unión Europea, está disponible en 22 versiones lingüísticas. Incluye las series L (Legislación) y C (Comunicaciones e informaciones).

Cada versión lingüística es objeto de una suscripción aparte.

Con arreglo al Reglamento (CE) nº 920/2005 del Consejo, publicado en el Diario Oficial L 156 de 18 de junio de 2005, que establece que las instituciones de la Unión Europea no estarán temporalmente vinculadas por la obligación de redactar todos los actos en irlandés y de publicarlos en esta lengua, los Diarios Oficiales publicados en lengua irlandesa se comercializan aparte.

La suscripción al Suplemento del Diario Oficial (serie S: Anuncios de contratos públicos) reagrupa las 23 versiones lingüísticas oficiales en un solo CD-ROM plurilingüe.

Previa petición, las personas suscritas al *Diario Oficial de la Unión Europea* podrán recibir los anexos del Diario Oficial. La publicación de estos anexos se comunica mediante una «Nota al lector» insertada en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El formato CD-ROM se sustituirá por el formato DVD durante el año 2010.

## Venta y suscripciones

Las suscripciones a diversas publicaciones periódicas de pago, como la suscripción al *Diario Oficial de la Unión Europea*, están disponibles en nuestra red de distribuidores comerciales, cuya relación figura en la dirección siguiente de Internet:

[http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_es.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_es.htm)

**EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu>) ofrece acceso directo y gratuito a la legislación de la Unión Europea. Desde este sitio puede consultarse el *Diario Oficial de la Unión Europea*, así como los Tratados, la legislación, la jurisprudencia y la legislación en preparación.**

**Para más información acerca de la Unión Europea, consulte: <http://europa.eu>**

