



CORTES GENERALES

INFORME 25/2021 DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA, DE 27 DE ABRIL DE 2021, SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD POR 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] [2021/0050 (COD)] {SEC (2021) 101 FINAL} {SWD (2021) 41 FINAL} {SWD (2021) 42 FINAL}.

ANTECEDENTES

A. El Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, anejo al Tratado de Lisboa de 2007, en vigor desde el 1 de diciembre de 2009, ha establecido un procedimiento de control por los Parlamentos nacionales del cumplimiento del principio de subsidiariedad por las iniciativas legislativas europeas. Dicho Protocolo ha sido desarrollado en España por la Ley 24/2009, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 8/1994, de 19 de mayo. En particular, los nuevos artículos 3 j), 5 y 6 de la Ley 8/1994 constituyen el fundamento jurídico de este informe.

B. 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, ha sido aprobada por la Comisión Europea y remitida a los Parlamentos nacionales, los cuales disponen de un plazo de ocho semanas para verificar el control de subsidiariedad de la iniciativa, plazo que concluye el 5 de mayo de 2021.

C. La Mesa y los Portavoces de la Comisión Mixta para la Unión Europea, el 16 de marzo de 2021, adoptaron el acuerdo de proceder a realizar el examen de la iniciativa legislativa europea indicada, designando como ponente al Senador D. Rubén Moreno Palanques (SGPP), y solicitando al Gobierno el informe previsto en el artículo 3 j) de la Ley 8/1994.

D. Se ha recibido informe del Gobierno en el que se manifiesta la conformidad de la iniciativa con el principio de subsidiariedad. Asimismo, se ha recibido dictamen de la Asamblea de Extremadura en el que se manifiesta la conformidad de la iniciativa con el principio de subsidiariedad, así como informes del Parlamento de Cantabria, del Parlamento de La Rioja y del Parlamento de Galicia comunicando el archivo de expediente o la no emisión de dictamen motivado.



CORTES GENERALES

E. La Comisión Mixta para la Unión Europea, en su sesión celebrada el 27 de abril de 2021, aprobó el presente

INFORME

1.- El artículo 5.1 del Tratado de la Unión Europea señala que *“el ejercicio de las competencias de la Unión se rige por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad”*. De acuerdo con el artículo 5.3 del mismo Tratado, *“en virtud del principio de subsidiariedad la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, ni a nivel central ni a nivel regional y local, sino que puedan alcanzarse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, a escala de la Unión”*.

2.- La Propuesta legislativa analizada se basa en el artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que establece lo siguiente:

“Artículo 157.3

3. *El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”*

3.- El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea consagrados en el Tratado de Roma de 1957, plasmado después en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, complementada en 2014 por la Recomendación de la Comisión, 2014/124/UE, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

A pesar de su naturaleza de valor fundamental de la Unión, y de la existencia de este marco jurídico, la aplicación y el cumplimiento efectivos de este principio siguen planteando, en la práctica, todo un reto en la UE. La falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales obstáculos. La brecha retributiva de género en la UE sigue situándose en torno al 14 %.



CORTES GENERALES

La brecha retributiva repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, aumenta su riesgo de exposición a la pobreza y perpetúa la brecha de las pensiones, que en la UE es del 33%.

La pandemia de COVID-19 y sus consecuencias económicas y sociales hacen todavía más acuciante la necesidad de afrontar esta cuestión, habida cuenta de que la crisis ha golpeado con especial dureza a las trabajadoras.

El Parlamento Europeo ha solicitado en repetidas ocasiones que la UE intensifique su acción para mejorar la aplicación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución. El Consejo ha reclamado medidas tanto a los Estados miembros como a la Comisión. En junio de 2019, solicitó a la Comisión que elaborara disposiciones concretas para aumentar la transparencia salarial.

El pilar europeo de derechos sociales incluye, entre sus veinte principios, la igualdad de género y el derecho a la igualdad de retribución.

En su Plan de Acción 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», la Comisión evaluó la necesidad de introducir nuevas disposiciones legales para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución y de oportunidades mediante el aumento de la transparencia retributiva.

En sus orientaciones políticas, la presidenta Von der Leyen anunció que la Comisión presentaría nuevas medidas vinculantes de transparencia salarial, compromiso que se reafirmó en la estrategia de igualdad de género 2020-2025.

De la evaluación realizada por la Comisión en 2020, así como de otros informes diversos sobre esta materia, se deriva la conclusión de que el derecho a la igualdad de retribución no se aplica adecuadamente ni se hace cumplir efectivamente en la práctica, y de que muchos Estados miembros adolecen de falta de transparencia retributiva.

La transparencia retributiva permite detectar y demostrar posibles discriminaciones por razón de sexo. Revela la existencia de sesgos de género, a menudo inconscientes, en los sistemas retributivos y de clasificación profesional que conducen a una valoración desigual y discriminatoria del trabajo de las mujeres con respecto al de los hombres, o que desestiman determinadas competencias profesionales que se consideran, principalmente, cualidades femeninas.

La propuesta establece normas de transparencia retributiva, facilita la aplicación de los conceptos relativos a la igualdad de retribución, como "retribución" y "trabajo de igual valor", y refuerza los mecanismos -judiciales y administrativos- para su cumplimiento efectivo.



CORTES GENERALES

El ámbito de aplicación personal de la directiva comprende a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato o una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigente en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión (artículo 2).

La definición propuesta se asemeja a las recogidas en las vigentes directivas de conciliación y de condiciones de trabajo transparentes y previsibles.

El ámbito de aplicación también comprende a todos los empresarios, sean públicos o privados.

La iniciativa forma parte de un enfoque más amplio que incluye, entre otras medidas, la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, las iniciativas sectoriales para luchar contra los estereotipos y mejorar el equilibrio de género, y la propuesta de Directiva relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas de la UE, COM (2012) 614 final.

Como ya puso de manifiesto la evaluación de 2020, sería poco probable que, a falta de una iniciativa de la UE, se materializasen esfuerzos comparables para promover la igualdad de retribución a lo largo de toda la UE. Es necesario aplicar un enfoque coordinado so pena de no conseguir, a nivel nacional, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que reclama el artículo 157, apartado 1, del TFUE.

Adicionalmente, el hecho de que las medidas nacionales de transparencia retributiva sean escasas y estén fragmentadas, aumenta el riesgo de falseamiento de la competencia, pues genera diferentes niveles en cuanto a las normas sociales. Existe el peligro de que las empresas compitan en condiciones desiguales, lo que obstaculizaría el funcionamiento del mercado interior.

Por ello, es preciso actuar desde la UE para garantizar un nivel similar de protección de los trabajadores en toda la Unión y establecer unas condiciones de competencia equitativas para los operadores en el mercado interior.

La Directiva propuesta parte de una armonización mínima de los sistemas de los Estados miembros, a los que permite fijar normas más estrictas si así lo deciden. Les autoriza explícitamente a confiar la ejecución de las medidas a los interlocutores sociales, siempre que puedan garantizar en todo momento la consecución de los resultados requeridos por la Directiva. Este enfoque mixto, que permite aplicar la combinación de derechos y obligaciones sustantivos establecidos por la presente Directiva mediante convenios colectivos, respeta las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales.



CORTES GENERALES

Dado que el objetivo de aumentar la transparencia retributiva no puede ser alcanzado en suficiente medida por los Estados miembros, pudiendo en cambio (debido a la necesidad de establecer requisitos mínimos comunes) lograrse mejor a escala de la UE, esta puede adoptar medidas, de conformidad con los principios de subsidiariedad (establecido en el artículo 5, apartado 3, del TFUE) y proporcionalidad (establecido en el artículo 5, apartado 4, del TFUE).

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, la Comisión Mixta para la Unión Europea entiende que 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, es conforme al principio de subsidiariedad establecido en el vigente Tratado de la Unión Europea.