



Bruselas, 11 de junio de 2021
(OR. en)

**Expediente interinstitucional:
2021/0050(COD)**

**9053/2/21
REV 2**

**SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99**

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	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 - Informe de situación

I. INTRODUCCIÓN

El 4 de marzo de 2021, la Comisión presentó la propuesta de Directiva 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. La propuesta responde al llamamiento que en junio de 2019 hizo el Consejo a la Comisión para que elaborara medidas concretas a fin de aumentar la transparencia salarial¹.

¹ ST 10349/19 - Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave» (Consejo EPSCO del 13 de junio de 2019).

Con la propuesta se pretende lo siguiente:

- capacitar a los trabajadores para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución mediante un conjunto de medidas vinculantes sobre transparencia salarial;
- reforzar la transparencia de los sistemas retributivos;
- mejorar la comprensión pública de los conceptos jurídicos pertinentes;
- mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

La mayoría de las delegaciones han acogido favorablemente la propuesta en principio y la gran mayoría de ellas han afirmado la importancia de luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, como valor social compartido dentro de la UE.

Al tiempo que destacan la importancia de la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, un serie de delegaciones han cuestionado el nivel detallado de la propuesta de la Comisión, que han considerado que entra en conflicto con las competencias nacionales en determinadas cuestiones, especialmente en lo que se refiere al papel de los interlocutores sociales y el diálogo social en la fijación y el cumplimiento de los salarios, y que podría no respetar los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Por otra parte, algunas delegaciones han destacado la importancia de mantener el nivel de ambición de la propuesta.

Una serie de delegaciones han solicitado aclaraciones tanto sobre el derecho a la igualdad de retribución en general como sobre las disposiciones de la Directiva propuesta. También han expresado su preocupación en relación con, en particular, la falta de seguridad jurídica, el reparto de competencias y el impacto práctico, financiero y administrativo de la propuesta, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (pymes).

Dos delegaciones mantienen una reserva general sobre la propuesta como tal.

Los Parlamentos nacionales de cuatro Estados miembros (DK, PT, ES, IT) han enviado dictámenes motivados sobre la propuesta. Todos ellos se han recibido en el plazo de ocho semanas para consultar a los Parlamentos nacionales de conformidad con el artículo 6 del Protocolo n.º 2² anejo a los Tratados.

El Comité Económico y Social Europeo aprobó su dictamen en su sesión plenaria del 9 de junio de 2021³.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición en primera lectura.

II. TRABAJOS DEL CONSEJO DURANTE LA PRESIDENCIA PORTUGUESA

El Grupo «Cuestiones Sociales» inició su estudio de la propuesta el 22 de marzo, menos de tres semanas después de su publicación. En dicha ocasión, la Comisión presentó la propuesta de Directiva 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 y las delegaciones tuvieron ocasión de formular observaciones preliminares de carácter general. En abril y mayo, la Presidencia celebró cuatro reuniones más del Grupo «Cuestiones Sociales», con lo que hubo tiempo suficiente para un debate pormenorizado de todo el articulado de los dos primeros capítulos, junto con los considerandos correspondientes. Durante estas reuniones, la Comisión respondió en detalle a las preguntas y solicitudes de aclaraciones de las delegaciones.

El Grupo «Cuestiones Sociales» dedicó la sesión de la mañana del 13 de abril al estudio de la evaluación de impacto. Antes de la reunión, la Presidencia distribuyó una lista de comprobación que ofrecía orientaciones para el análisis de la evaluación de impacto. Muchas delegaciones presentaron sus contribuciones por escrito.

² Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad (DO C 115 de 9.5.2008, p. 206).

³ DO C, p.

El debate sobre el articulado de los capítulos I y II (artículos 1 a 11) se centró en los siguientes elementos:

- Las delegaciones pidieron, en particular, que se aclarase el contenido de los «componentes complementarios o variables» de la remuneración [artículo 3, apartado 1, letra a)] y la necesidad de utilizar tanto los términos «brecha retributiva» [artículo 3, apartado 1, letra c)] como «brecha retributiva mediana» [artículo 3, apartado 1, letra e)].
- La Comisión respondió a una serie de preguntas sobre los principios de mismo trabajo y trabajo de igual valor (artículo 4) y sobre el tipo de obligaciones que este artículo implica, en particular para las pequeñas y medianas empresas. La Comisión también explicó la manera en que el diálogo social, los convenios colectivos y la legislación vigente cumplen estas nuevas obligaciones. Un serie de delegaciones solicitaron aclaraciones adicionales sobre la aplicación nacional de esta disposición.
- Las delegaciones formularon comentarios acerca de la obligación anual de los empleadores de recordar a los trabajadores su derecho a solicitar información sobre su retribución (artículo 7, apartado 2). También solicitaron mayores aclaraciones en cuanto a la posibilidad de que los trabajadores soliciten información sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios a través de sus representantes o de un organismo de igualdad (artículo 7, apartado 4).
- Otro punto de debate fue el umbral de 250 empleados, a partir del cual los empleadores están obligados a facilitar información sobre su organización (artículo 8). Una serie de delegaciones pidieron aclaraciones adicionales sobre el método de cálculo de las distintas brechas de género, mientras que otras se preguntaban cómo los datos recopilados podrían contribuir a descubrir las razones subyacentes de las desigualdades salariales estructurales.

- Se pidió a la Comisión que detallara la obligación para el empleador de elaborar una evaluación retributiva conjunta cuando una diferencia de nivel retributivo de al menos el 5 % para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor no pueda justificarse por criterios objetivos [artículo 9, apartado 1, letras a) y b)]. En el marco de la evaluación retributiva conjunta, las delegaciones solicitaron más aclaraciones sobre el papel de las inspecciones de trabajo y los organismos de igualdad (artículo 9, apartado 3), y sobre el mecanismo de resolución de litigios en caso de que no haya acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores (artículo 9, apartado 4). Los Estados miembros también formularon comentarios sobre el umbral del 5 %.
- Muchas delegaciones solicitaron más información sobre la relación entre las disposiciones sobre protección de datos de la presente propuesta y el Reglamento General de Protección de Datos (artículo 10). También se interesaron por las salvaguardias para proteger los datos personales.

III. CONCLUSIÓN

Se han realizado progresos tangibles en el estudio técnico de la propuesta y de la evaluación de impacto. Se ha concluido la primera lectura de los capítulos I y II, así como de los considerandos pertinentes. La Presidencia portuguesa ha dedicado tiempo suficiente a debatir los artículos correspondientes que ofrecían a las delegaciones la oportunidad de comprender mejor las disposiciones de la propuesta. Es necesario proseguir el trabajo técnico y los debates antes de iniciar las deliberaciones sobre una orientación general.