

15.2. La educación deberá impartirse en todo tipo de centros de enseñanza, y se considerará que la moneda única es una materia específica del programa.

15.3. La estrategia de comunicación deberá ser fruto de un estudio específico y especializado, y se hará uso

de todos los medios disponibles; dado que puede resultar muy cara, se deberá efectuar una valoración detallada de la eficacia en relación con los medios disponibles. Las empresas —bancos especialmente— ejercerán un papel fundamental en la difusión generalizada de los mensajes entre los consumidores.

Hecho en Bruselas, el 26 de octubre de 1995.

*El Presidente
del Comité Económico y Social*

Carlos FERRER

Dictamen sobre la propuesta de directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE 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⁽¹⁾

(96/C 18/23)

El 4 de octubre de 1995, de conformidad con el artículo 100 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social sobre la propuesta mencionada arriba.

La Sección de Asuntos Sociales, Familia, Educación y Cultura, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 5 de octubre de 1995 (Ponente: Sr. Chevalier).

En su 329º Pleno de los días 25 y 26 de octubre de 1995 (sesión del 26 de octubre de 1995), el Comité Económico y Social ha aprobado por mayoría y cuatro abstenciones el siguiente dictamen.

1. Introducción

1.1. El objetivo de la Directiva es adaptar la Directiva 86/378/CEE, adoptada el 24 de julio de 1986, al artículo 119 del Tratado, de acuerdo con la interpretación del Tribunal de Justicia, y al Protocolo adicional firmado en Maastricht por los Jefes de Estado y de Gobierno.

1.2. En efecto, en su sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 y en las sentencias interpretativas posteriores, el Tribunal de Justicia reconoce que todas las formas de pensiones profesionales, y por tanto todos los tipos de prestaciones ofrecidas por los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena, constituyen un elemento de remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 119 del Tratado CE, que establece la igualdad de remuneración de hombres y mujeres.

1.3. Al ser el artículo 119 una disposición de efecto directo, no permite excepciones al principio de la igualdad de trato. Por consiguiente, las excepciones

contenidas en la Directiva 86/378/CEE referentes a la edad de jubilación y las prestaciones de supervivencia pierden su vigencia en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

1.4. La Comisión afirma que:

- las modificaciones propuestas se limitan a incorporar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre su interpretación del artículo 119, confirmada por el Protocolo adicional de Maastricht;
- la Directiva tiene un carácter puramente declaratorio;
- la base jurídica elegida es el artículo 100, ya que las modificaciones propuestas sólo afectan a los trabajadores por cuenta ajena.

Cabe preguntarse, no obstante, si las decisiones adoptadas por el Tribunal de Justicia con respecto a los únicos regímenes que ha examinado son aplicables a todos los regímenes de jubilación que se incluyen en el ámbito de aplicación de la Directiva.

⁽¹⁾ DO nº C 218 de 23. 8. 1995, p. 5.

2. Observaciones generales

2.1. El Comité Económico y Social emitió un dictamen sobre la Directiva 86/378/CEE en su Pleno del 14 de diciembre de 1983.

2.1.1. En dicho dictamen se aprueba la Directiva en cuanto a sus principios y sus disposiciones generales. Se subraya que el principio de igualdad es un principio primordial —sancionado por el Tratado— cuya aplicación conviene garantizar que sea considerada equitativa por todos los interesados⁽¹⁾.

2.1.2. Para precisar su posición, el Comité añade que la interpretación más satisfactoria del principio es la que se refiere a las condiciones de vida cotidianas y al bienestar individual de las personas reales⁽²⁾.

2.2. En diversas ocasiones y en relación con distintos temas, el Comité ha tenido que pronunciarse sobre el método consistente en integrar la jurisprudencia en la legislación, sin previa adaptación de aquélla.

2.2.1. El Comité reitera las reservas formuladas con respecto a este procedimiento, aun cuando cabe considerar que la intervención del Tribunal afecta más a una disposición de aplicación directa del Tratado (el artículo 119) que a la Directiva 86/378/CEE, que es un texto de Derecho derivado.

2.2.2. El Comité señala su intención de inscribir la aplicación del « principio de igualdad » en el marco más amplio y exhaustivo del Informe de la Comisión relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

2.2.3. El Comité reconoce, no obstante, que el texto propuesto confiere más seguridad y claridad jurídicas y puede evitar posibles confusiones a las instancias nacionales, aunque subsisten algunos puntos oscuros y lagunas que se indican más adelante.

2.3. El Comité reconoce también que el texto propuesto contribuirá a garantizar mayor equidad y permitirá evitar la aparición de numerosos recursos y contenciosos.

2.3.1. Sin embargo, el Comité observa que existe una tendencia a retrasar la edad de jubilación para los asalariados y a equiparar las condiciones aplicables a las mujeres con las condiciones, menos favorables, que se aplican a los hombres. El Comité expresa su deseo de que esta tendencia no sea excesivamente sistemática y de que se adopten disposiciones concretas que hagan posible tener en cuenta las circunstancias específicas de

cada carrera individual (maternidad, cuidado de los hijos, etc.). El Comité considera que la equidad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres constituyen un principio básico de la legislación, y recomienda que se considere la posibilidad de realizar un estudio sobre el impacto de la legislación de protección familiar sobre las finanzas de los regímenes de protección social y sobre la situación económica de la empresa o del país de que se trate.

2.4. El Comité toma nota de que el texto examinado sólo afecta a los regímenes correspondientes a categorías específicas de trabajadores (regímenes profesionales), lo cual excluye los regímenes de cobertura general y obligatoria (regímenes legales estatutarios) y los regímenes de afiliación facultativa e individual, en los que el empresario no participa. Para el examen de las circunstancias profesionales particulares (trabajo atípico, a tiempo parcial, paro, trabajadores por cuenta propia, profesiones agrícolas, estatutos mal definidos, etc.), el Comité se remite al Informe relativo a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y al Protocolo sobre la política social⁽³⁾. Con relación al artículo 119 y a su interpretación por parte del Tribunal, pide que se precise la definición de los regímenes profesionales por contraposición a la de los regímenes legales.

3. Observaciones específicas

3.1. El Comité aprueba la modificación propuesta para el artículo 3 de la Directiva 86/378/CEE, por la que se incluye a los causahabientes en el ámbito de aplicación de la nueva Directiva.

3.2. Asimismo aprueba las modalidades definidas en la letra i) del artículo 6, ya que su finalidad es establecer la igualdad de cotización y de prestaciones sin por ello dejar de lado las preocupaciones actuariales. Según el nuevo texto:

- en lo que respecta a los trabajadores, las cotizaciones serán idénticas independientemente del régimen que se aplique;
- en el caso de los empresarios, las cotizaciones podrán diferir:
 - en los regímenes «de prestación definida», para igualar las prestaciones (completar la asignación financiera);
 - en los regímenes de «cotización definida», para igualar las prestaciones (compensar el desnivel de prestaciones).

3.2.1. El Comité toma nota de que la igualdad de cotización es obligatoria para los asalariados y depende de una negociación entre trabajadores y empresarios en lo que se refiere a la cotización patronal.

La fijación de esta última es un asunto especialmente delicado, puesto que es imposible prever el tiempo de vida exacto de cada beneficiario.

⁽³⁾ Doc. COM (95) 184 final de 24. 5. 1995 (Cap. 1.06). Protocolo nº 14 sobre la política social — Acuerdo sobre la política social, artículo 6, 3º párrafo.

⁽¹⁾ DO nº C 35 de 9. 2. 1984, p. 7, 2º párrafo.

⁽²⁾ Ibid., pro. 1.2., 2º párrafo.

3.3. El Comité manifiesta firmes reservas con respecto al artículo 2 de la Directiva propuesta, que define las modalidades de aplicación del nuevo texto. En particular, considera que las disposiciones sobre la retroactividad son demasiado densas y complicadas. Aunque considera necesario corregir las injusticias derivadas del texto de 1986, previene contra un posible aumento de las cargas que puede repercutir negativamente en el empleo.

3.3.1. Por otra parte, la aplicación de estas disposiciones, cuya retroactividad ha sido limitada en el tiempo por el Tribunal de Justicia, puede verse obstaculizada por problemas de gestión administrativa de los regímenes de que se trate, y también, a veces, por problemas ligados a su modo de financiación. Está prevista una igualación progresiva de las edades de concesión de las pensiones por referencia a los períodos de empleo y no a las fechas en que comienzan a devengarse derechos. Por consiguiente, en algunos casos, la igualación sólo se producirá para las carreras profesionales que comiencen después del 17 de mayo de 1990. Mientras tanto, se efectuará un desglose de la pensión, que tendrá importantes repercusiones financieras en la gestión administrativa.

3.3.2. Por otra parte, el Tribunal ha expuesto sus argumentos sobre el modo de financiación de los regímenes que le han sido sometidos a examen. Sólo toma en consideración los regímenes en los que existe una relación contable entre las cotizaciones y los montantes pagables en el futuro. Pero este sistema no puede aplicarse a los regímenes en los que existe un riesgo vinculado al valor de los derechos, sea el riesgo derivado del rendimiento de las cotizaciones invertidas (regímenes participativos) o de los recursos financieros de la colectividad de que se trate en el momento del pago de las prestaciones (regímenes repartitivos).

3.4. El Comité insiste en la necesidad de que la igualdad de trato en materia de seguridad social se integre en los trabajos, actuales o futuros, dedicados al trabajo a tiempo parcial, al paro juvenil, a las nuevas formas de trabajo, a las disposiciones en materia de seguridad social, etc.

4. Conclusión

4.1. El Comité emite un dictamen favorable sobre las modificaciones propuestas, sin perjuicio de las observaciones y sugerencias arriba indicadas.

4.1.1. Insiste en la necesidad de mencionar explícitamente el carácter «puramente declaratorio» de la Directiva, dejando formalmente aparte las cuestiones relacionadas con los regímenes cuyo carácter o modo de financiación no permite aplicar la jurisprudencia sobre el artículo 119 en su estado actual.

4.1.2. El Comité toma nota de que algunos puntos nuevos del texto responden a las preocupaciones contenidas en su dictamen del 14 de diciembre de 1983 y a las críticas o reivindicaciones suscitadas desde entonces ante los efectos de la Directiva 86/378/CEE.

4.1.3. Considerando que las mejoras del nuevo texto son fruto de un amplio proceso de consultas con los interlocutores sociales, el Comité pide que su aplicación y, en general, cualquier cambio que se produzca en la protección social se prepare en concertación abierta con los medios profesionales competentes y afectados.

Hecho en Bruselas, el 26 de octubre de 1995.

*El Presidente
del Comité Económico y Social*

Carlos FERRER