

---

## A LA MESA DEL CONGRESO

Los Grupos Parlamentarios abajo firmantes, en relación con la Moción consecuencia de la interpelación urgente para garantizar la igualdad retributiva real y efectiva entre hombres y mujeres y para dar desarrollo al compromiso de transparencia salarial establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de Marzo de 2014 (exp. 173/000051) presentan la siguiente Propuesta transaccional:

Moción consecuencia de la interpelación urgente para garantizar la igualdad retributiva real y efectiva entre hombres y mujeres y para dar desarrollo al compromiso de transparencia salarial establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de Marzo de 2014

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los datos sobre brecha salarial en España evidencian que el trabajo de las mujeres se encuentra infravalorado, que se encuentran segregadas, que tienen dificultades para la promoción profesional y que, en definitiva, el sistema laboral, y específicamente, retributivo configurado en nuestro país no retribuye adecuadamente el esfuerzo, la formación y la calidad del trabajo femenino.

Es claro que, tal y como se encuentra configurado actualmente el ordenamiento jurídico laboral español, no da adecuada respuesta a la obligación de equiparación real y efectiva entre hombres y mujeres, establecida en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

El 7 de Abril de 2014 la Comisión Europea aprobó una recomendación sobre transparencia salarial que pretendía ser un instrumento para corregir esta desigualdad retributiva y para avanzar en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. La Recomendación, que establecía que los Estados miembros deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar su aplicación antes del 31 de diciembre de 2015, fue desarrollada por varios países (por ejemplo, Italia, Alemania o Reino Unido). Otros países proyectaron medidas al respecto que actualmente se encuentran en tramitación (por ejemplo, Irlanda) y otros incluso se comprometieron a mejorar el marco que ya tenían y que ya cumplía lo establecidos en la Recomendación (Islandia o Finlandia). Ciertamente la transparencia salarial establecida en la Recomendación es solo uno de los muchos instrumentos que resultan necesarios para la consecución de la plena igualdad retributiva y entre los que se encuentran el fomento e inversión en corresponsabilidad, el refuerzo de la efectividad de la normativa antidiscriminatoria, las medidas de acción afirmativa para el acceso y promoción en el trabajo o la adecuada regulación del tiempo de trabajo. La transparencia salarial, sin embargo, tiene la gran virtualidad de ser una herramienta de gran capacidad a corto y medio plazo para conseguir la igualdad retributiva. Ello es así porque fomenta la utilización de mecanismos objetivos para el cálculo de las retribuciones y porque facilita la prueba de indicios de discriminación que a su vez permiten la presentación de demandas

judiciales. Al resaltar la importancia de la transparencia salarial la Recomendación de la Comisión Europea no hace sino recordar la doctrina al respecto del TJUE que, desde el Asunto *Danfoss* en 1989 ha reiteradamente establecido que los sistemas opacos de retribución constituyen indicios de discriminación retributiva por razón de sexo. Debe destacarse que España se ha quedado formando parte del escaso número de países que ni han proyectado acomodarse a la Recomendación ni, probablemente, son siquiera conscientes de la gravedad del problema.

La cuestión de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres ha sido tratada hasta la fecha en el ordenamiento español con bastante frivolidad. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ha sido objeto de varias reformas desde su primera formulación que apenas han servido para operar tardíos ajustes a la normativa de la Unión Europea. Carece este precepto de contenidos imprescindibles para la tutela contra la discriminación retributiva indirecta, como el concepto de trabajo de igual valor requerido en la Recomendación de 2014. Llama la atención que ninguna medida adicional se establezca en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad retributiva más allá de pronunciamientos formales y mínimos. Debe resaltarse que la cuestión de la igualdad retributiva dispone en algunos países de nuestro entorno de normativa específica, separada de la normativa general antidiscriminatoria por razón de género (por ejemplo, Reino Unido) o, al menos, de normas detalladas que, aun integradas en la norma general antidiscriminatoria, le otorgan un tratamiento especial (por ejemplo, Francia o Bélgica). La Recomendación de 2014 constituye una seria llamada de atención al ordenamiento español para que corrija esta grave

deficiencia y para que establezca mecanismos adecuados para la corrección efectiva de las diferencias retributivas.

La actitud del legislador español no puede limitarse a una mera reproducción formal de lo establecido en la Recomendación de 2014, porque son muchos los factores que intervienen en la desigualdad salarial y porque la efectividad de las normas de transparencia establecidas en aquella Recomendación requiere ajustes a muchos niveles del ordenamiento. Efectivamente, asegurando el acceso a la información en los términos de la Recomendación no se consigue efecto alguno si ello no repercute en las posibilidades de identificación de la discriminación retributiva indirecta, en la capacidad/legitimación de los sujetos habilitados para la reclamación judicial y si no se establecen reparaciones y sanciones efectivas. En materia de igualdad retributiva más que en ninguna otra relacionada con la discriminación por razón de sexo resulta imprescindible una aplicación transversal.

Por todo ello, el Congreso insta al Gobierno a:

*Presentar ante esta Cámara medidas concretas y transversales, dirigidas a dar cumplimiento a lo establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de Marzo de 2014 y a establecer los mecanismos necesarios para corregir la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres en nuestro país. Dichas medidas debieran referirse, al menos, a las siguientes materias:*

- 1. Incorporación al ordenamiento español (normativa laboral y funcional) del concepto de igual retribución por trabajo de igual*

valor, en el sentido establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014.

2. *Atribución a las personas trabajadoras y a sus representantes de los derechos de información desglosada por género de la retribución aplicada en la empresa, en los términos establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014:*

- *Incorporando a la normativa vigente medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que los empleados puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.*
  
- *Incorporando a la normativa vigente medidas que garanticen que los empleadores de empresas u organizaciones con al menos 50 trabajadores informen periódicamente a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos*

3. *Configuración y regulación obligatoria de las auditorías salariales en las empresas de más de 250 personas trabajadoras los términos establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014.*
4. *Establecimiento de mecanismos para asegurar el adecuado control de los convenios colectivos a efectos de que no contengan cláusulas discriminatorias por razón de género, particularmente en relación con la incorrecta valoración de puestos de trabajo.*
5. *Reforzamiento de los sujetos con capacidad y legitimación para la presentación de demandas por discriminación indirecta (particularmente retributiva) por medio de las oportunas modificaciones en la normativa procesal laboral y funcionarial.*
6. *Introducción de garantías específicas en el proceso de tutela de derechos fundamentales a efectos de que los sujetos con relevancia pública y/o institucional (Inspección de Trabajo, Autoridad Laboral, Instituto/s de la Mujer, Asociaciones en defensa de la mujer,...) tengan mayor participación en la tutela de las actuaciones que constituyen discriminación retributiva.*
7. *Promoción efectiva de una mayor participación de las mujeres en los órganos de representación de las personas trabajadoras a efectos de promover la igualdad retributiva en la negociación colectiva y su aplicación a nivel de empresa.*

8. *Configuración de mecanismos específicos, tales como potenciar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para la detección y sanción de la discriminación indirecta, dado que esta naturaleza tiene la incorrecta valoración de puestos de trabajo*
9. *Mejora y ampliación de las estadísticas de género incorporando indicadores sobre transparencia salarial, así como del sistema de cuentas nacionales a efectos de que conste el trabajo doméstico y de cuidado.*
10. *Reformas de la normativa laboral y de funcionariado para favorecer la corresponsabilidad y la permanencia de las mujeres en el trabajo, dado que la vertiente del cuidado es la que mayor repercusión tiene en la desigualdad retributiva, de modo que el disfrute y ejercicio de los derechos relacionados con las responsabilidades familiares no suponga discriminación, ni directa ni indirecta, en materia retributiva, indemnizatoria o respecto a cualquier otra condición de trabajo.*

*Así mismo el dialogo social debe reforzar la implicación de los interlocutores sociales en el desarrollo de estas medidas y, con carácter general, como agentes de la igualdad retributiva.*


11. *Revisión de la normativa laboral y de funcionariado a efectos de identificar aquellos preceptos que ignoran o que no tienen en cuenta los efectos, directos o indirectos, que pudieran tener en*

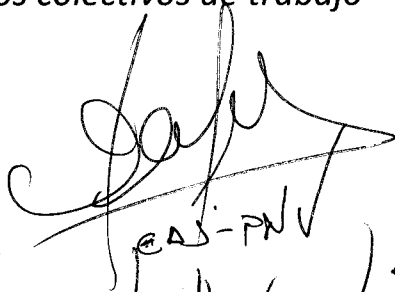
*materia de discriminación retributiva, por ejemplo en materia de gestión de tiempo de trabajo, de evaluación del trabajo, condiciones de traslado, condiciones de despido, etc.*

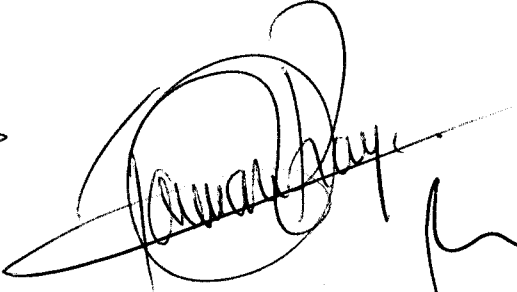
*Así mismo el dialogo social debe reforzar la implicación de los interlocutores sociales en el desarrollo de estas medidas y, con carácter general, como agentes de la igualdad retributiva.*

12. *Adopción de medidas relativas a la consecución del aumento de la tasa de actividad de las mujeres, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, con un calendario de implantación, la racionalización de horarios y la financiación de una red de servicios sociales para la atención de las personas dependientes, con especial atención a la educación de 0 a 3 años, ruptura del techo de cristal y garantía de acceso a los servicios de todas las mujeres, con independencia del medio rural o urbano en el que habiten. Así como todas aquellas relativas a la transparencia en las empresas y en las, estadísticas oficiales.*

13. *Establecimiento de la obligación de depositar ante la autoridad laboral todos los planes de igualdad, cuando no exista obligación de su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*

  
UP - ECP - ET.

  
EAS-PNV  
Celia Villalón

  
PSOE  
Marta C/S