

## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/10151

09/03/2017

24613

AUTOR/A: ZARAGOZA ALONSO, José (GS)

#### RESPUESTA:

El Gobierno tiene presente el objetivo de reducir la brecha de género y conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva en el empleo, si bien la instrumentación de los medios precisos para ello debería ser objeto de negociación y debate. Dicho objetivo se recoge en el programa electoral del partido que sustenta la acción del Gobierno, así como en los acuerdos con otras fuerzas políticas.

Por otra parte, en materia de igualdad salarial, podría estudiarse la implantación de alguna de las medidas recogidas en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. En concreto, dos posibles medidas derivadas de la misma serían las siguientes:

- Incorporar a la normativa vigente, para las empresas con al menos cincuenta trabajadores, la obligación de informar periódicamente a los representantes de los trabajadores y, en defecto de estos, a los trabajadores sobre la remuneración media por niveles profesionales, desglosada por sexos. La información deberá incluir todos los componentes de la retribución, tanto los fijos como los variables.
- Incorporar a la normativa vigente, para todas las empresas, la obligación de facilitar información, cuando lo soliciten los trabajadores, sobre los niveles salariales, desglosada por género, para los niveles profesionales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La información deberá incluir todos los componentes de la retribución, tanto los fijos como los variables.

Además, debe recordarse que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros en marzo de 2014, tiene como eje 1 la "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial", en el que se establece que "Dada la trascendencia de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo y de prevenir y corregir la brecha salarial de género, este eje se desarrollará a través de un Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2015-2016".

Por otro lado, cabe indicar que la legislación laboral española declara y garantiza la igualdad en el empleo, incluyendo medidas suficientes y adecuadas para prevenir, controlar y sancionar cualquier discriminación, directa o indirecta, que puedan sufrir las mujeres, incluida la salarial, estando



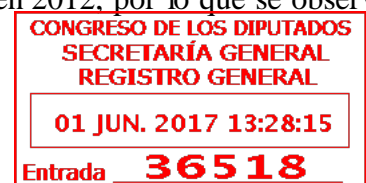
plenamente reconocido el principio de igual salario para igual trabajo. Así, el artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, que obliga al empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Y el artículo 17 del mismo texto legal prohíbe toda discriminación, considerando nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas... o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, entre otras.

Para garantizar el referido principio de igual salario para igual trabajo, y precisamente con el objetivo de contribuir a la reducción de la brecha salarial de género, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, suprimió las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por considerarse que, en muchas ocasiones, las categorías eran responsables de discriminaciones salariales para las mujeres por vía indirecta, práctica que ahora queda dificultada notablemente, si no impedida, cuando el término de referencia es el grupo profesional, toda vez que el artículo 22.3 ET dispone que "la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres".

Es cierto que, a pesar de todo lo anterior, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad que requiere la adopción de medidas adicionales, además de las legislativas, adoptadas en órdenes diferentes que permitan su reducción, siendo el marco de la negociación colectiva donde mejor se identifican los factores que contribuyen a esta brecha laboral y mejor se pueden introducir los elementos correctores para su reducción. Por ello, la legislación laboral española dota a los interlocutores sociales de los instrumentos necesarios para actuar en la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en relación con las condiciones de trabajo, incluida la retribución. En ese sentido, debe recordarse que el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores establece que en la negociación de los convenios colectivos existe, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad; siendo obligatoria la negociación de tales planes en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Precisamente, teniendo en cuenta el papel tan fundamental que juega la negociación colectiva para conseguir esta igualdad real, y especialmente la salarial, estas cuestiones serán tratadas en la recientemente constituida "Mesa de diálogo social para el Impulso de la Calidad en el Empleo; Marco de relaciones laborales y negociación colectiva", integrada por el Gobierno y por CCOO y UGT y CEOE y CEPYME.

Por otra parte, la información estadística sobre evolución de la denominada "brecha salarial" por razón de género en España en los últimos años muestra que, aunque todavía es elevada (del 23,3% en 2014), ha seguido una tendencia descendente. Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial referida al año 2014, última disponible y publicada en 2016, las diferencias de salario entre hombres y mujeres se han reducido en relación a 2013 y se mantienen por debajo del nivel de 2007. El salario bruto medio del conjunto de las mujeres ocupadas es un 23,3% inferior al salario medio del conjunto de los hombres, frente al 25,6% en 2007, al 24,0% en 2013 y al 23,9% en 2012, por lo que se observa una disminución progresiva.





El descenso en 2014 se debe a que el salario medio anual de las mujeres creció más que entre los hombres (+1,2% frente a +0,2%). Las diferencias entre salarios brutos medios para los dos sexos se explican en buena medida por las diferencias en tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación, entre otros factores.

Respecto a 2007, las diferencias salariales se han reducido en todas las modalidades de contratación, en casi cuatro puntos porcentuales en la indefinida y en algo más de cinco puntos en la temporal. La reducción es más fuerte en los contratos a tiempo parcial, donde se ha reducido en más de nueve puntos, y en todos los sectores de actividad, con mayor intensidad en la construcción y en servicios y, en menor medida, en la industria.

Finalmente cabe destacar que:

- Desde la recuperación del empleo la brecha salarial ha bajado 3 puntos según datos de Eurostat.
- Se sitúa otra vez por debajo de la media europea. La brecha salarial de género está medio punto por debajo de Francia, 6 puntos por debajo de Reino Unido y más de 7 puntos por debajo de Alemania.
- Los salarios de las mujeres crecen por encima del de los hombres. Cosa que está ocurriendo por primera desde el inicio de la crisis. Según los últimos datos de la encuesta de estructura salarial, los salarios de las mujeres crecen 6 veces más que entre los hombres (1,20 frente a 0,20).

Madrid, 30 de mayo de 2017