



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/75341

17/06/2015

197814

AUTOR/A: MARTÍNEZ GORRIARÁN, Carlos (GUPyD)

RESPUESTA:

Las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (SAGEP) son sociedades anónimas mercantiles privadas, es decir, empresas con personalidad jurídica distinta de la Administración del Estado, por lo que el sistema portuario de titularidad estatal no ostenta competencias en la contratación de su personal para forzar la paridad.

Desde el punto de vista competencial del sistema portuario de titularidad estatal, y en aras de favorecer el cumplimiento en materia de igualdad de sexo, desde Puertos del Estado se estudiará la incorporación en los pliegos reguladores de los servicios de la adopción de medidas de igualdad a través de planes que habrían de implantarse en las empresas prestadoras de los servicios portuarios, y que las empresas estibadoras los implantaran en las SAGEP.

Por otro lado se informa que existen mandatos dirigidos a los empleadores para implantar medidas de igualdad, así como un aparato encaminado a corregir conductas contrarias a la igualdad de sexo, que está llamado a aplicar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículos 5, 42, 43, 45 a 49 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; artículos 17, 85 y 90.6 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 7.13, 8.17, y 46 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS)).

Además en lo referente a la situación del sector de estibadores al que se refiere la iniciativa, se indica que resultan de plena aplicación los derechos laborales básicos reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español” (artículo 4.2.c); así como el principio de no discriminación en las relaciones laborales recogido en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, a tenor del cual “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.”

Madrid, 14 de julio de 2015