



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12108

08/05/2017

33136

AUTOR/A: RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Alberto (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con la primera cuestión formulada, es preciso señalar que resulta imposible realizar el cálculo solicitado, ya que se desconocen los datos personales de los trabajadores que se encontraban en esa situación.

Respecto a la conversión del contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, se señala que el Estatuto de los Trabajadores exige que ha de tener siempre carácter voluntario para el trabajador y no puede imponerse de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Un trabajador que se niegue a la conversión no puede ser despedido por tal causa ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial. Por otro lado, el trabajador al que se le imponga esta conversión se encuentra protegido por el ordenamiento pudiendo impugnar tal decisión empresarial.

Por otra parte, es preciso señalar que la Formación Profesional para el Empleo financiada con fondos públicos es de carácter gratuito para los trabajadores. Es más, tal y como se recoge en el artículo 16 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, su incumplimiento se tipifica como causa de infracción muy grave. Sin embargo no consta en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) la recepción de denuncias por parte de los trabajadores de Air Europa, ni tampoco por parte de su representación legal, por el cobro por la realización de cursos de formación bonificados. Por tanto, no es posible determinar si las citadas denuncias se encuentran referidas a las acciones formativas financiadas con fondos públicos o no.

Respecto a si el modelo de contratación llevado a cabo por Air Europa podría estar incurriendo en discriminación por razón de sexo, hay que partir del hecho de que nuestro ordenamiento jurídico se basa en un expreso reconocimiento de la igualdad y no discriminación, y la legislación laboral se funda también en la igualdad de todos los trabajadores lo que expresamente se refleja en los artículos 4.2 y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores; en el ámbito sancionador administrativo, el Artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)



tipifica como infracción muy grave, “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad... “

De este modo, cualquier supuesto de discriminación es contrario al ordenamiento jurídico laboral, de tal forma que el trabajador que se sienta víctima de una discriminación por este motivo, se encuentra plenamente amparado por la legislación vigente.

En relación con las actuaciones de la Inspección de Trabajo respecto a la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU se informa que la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, impone el deber de sigilo a los funcionarios del Sistema de la Inspección en el ámbito de la función inspectora.

El legislador ha extendido el deber de reserva y sigilo a cualquier tipo de denuncia o información de la que haya tenido conocimiento la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con las únicas excepciones que se señalan en la Ley, entre las que se incluye la posibilidad de colaborar con las comisiones parlamentarias de investigación, por lo que únicamente en ese cauce parlamentario podría facilitarse información relativa a las investigaciones que realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este deber de reserva y sigilo se exige a los Inspectores que, en el ejercicio de su función de investigación y comprobación tienen conocimiento directo e inmediato de datos que afectan a empresas y personas, a superiores jerárquicos o cualquiera que haya tenido conocimiento de los mismos, más allá de los propios interesados.

Es por ello que no cabe pronunciarse sobre aquellas actuaciones concretas que se llevan a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en determinadas empresas, todo ello sin perjuicio de poder concluir que, por parte de ésta, se ejercen las funciones que legalmente tiene atribuidas, pudiendo formular, en caso de constatar incumplimiento a la normativa, los pertinentes requerimientos de subsanación así como, cuando así se considere procedente, iniciar los procedimientos sancionadores correspondientes mediante la extensión de acta de infracción.

Madrid, 23 de junio de 2017

