



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/11501 y 11504

20/04/2017

30876 y 30879

AUTOR/A: ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Ángeles (GS)

RESPUESTA:

En relación con la información que interesa a Su Señoría, cabe señalar que se realizan actividades de sensibilización e información específicas en materia de brecha salarial de género, con el fin de concienciar a la ciudadanía sobre la persistencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y sus consecuencias. Entre ellas cabe señalar:

- La emisión de cupones conmemorativos del sorteo diario de la ONCE, así como un sello de Correos alusivo a esta fecha. Asimismo se han emitido billetes de la lotería nacional con el mismo motivo.
- Se elabora y difunde una edición especial del *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE), a través de www.igualdadenlaempresa.es, sobre la igualdad salarial en las empresas, con el objetivo de concienciar y sensibilizar sobre la brecha salarial de género.
- En el ámbito europeo, se colabora en la conmemoración del Día Europeo de la Igualdad Salarial.

Dichas actividades de sensibilización se repiten con sus propias peculiaridades el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer y el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en los que se difunde las actividades que realizan las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" en sus propias organizaciones.

El artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, define a la misma como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del Orden Social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

En particular, y de acuerdo con el artículo 12 de la citada Ley, la función inspectora comprende la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en diversos ámbitos, entre los que se



encuentra el de las relaciones laborales, que incluye específicamente las normas en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo. Además, en el apartado 2 del citado artículo se establece que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por un lado, dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del Orden Social y, por otro, proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes, así como comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos.

Así, y además de la labor de asistencia técnica que se lleva a cabo con ocasión de la actuación inspectora, debe apuntarse que no se dispone desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de campañas de sensibilización, información y difusión en la materia. Todo ello sin perjuicio de la posible colaboración de la misma en las acciones que en el marco del Convenio se puedan llevar a cabo, tales como participación en charlas, cursos, o cualquier otro programa de difusión o sensibilización al respecto.

La actividad fundamental que se lleva a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la materia es la que se refiere a la vigilancia del cumplimiento por las empresas del principio de igualdad de trato y no discriminación. De este modo, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo son un área de actuación permanente, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, las cuales ostentan la competencia de ejecución de la legislación laboral, sin perjuicio de que eventualmente y dentro de esta actuación permanente puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de Igualdad.

Lo anterior se ha de entender sin perjuicio de las funciones que se asumen por las Comunidades Autónomas que hayan recibido traspasos en materia de Función Pública Inspectoral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, debe destacarse que la actuación inspectora en esta materia se realiza, por un lado, con un origen rogado (denuncia, petición de otros órganos). Pero, por otro, es absolutamente necesario el mantenimiento de una adecuada planificación de campañas a fin de que, mediante las mismas y en base a los criterios que en cada momento y a tal efecto se fijan, se lleve a cabo un permanente control de las condiciones salariales y de la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las empresas.

La actividad inspectora en materia de igualdad por razón de sexo se centra en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
2. Discriminación en la relación laboral
3. Discriminación salarial
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género
5. Acoso sexual y por razón de sexo
6. Discriminación en la negociación colectiva





7. Discriminación en el acceso al empleo
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral

Dentro de los diferentes Planes Integrados de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se aprueban anualmente, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, se presta una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres, debiendo tenerse en cuenta, no obstante, que la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, so pena de perder eficacia, debe estar debidamente compensada entre las distintas materias cuya vigilancia se le atribuye. Por ello, los distintos Planes Integrados de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social vienen recogiendo de forma equilibrada con el resto de materias la actividad programada en materia de igualdad por razón de sexo.

De este modo y como se viene realizando de manera reiterada, se ha determinado para el presente año 2017 tras el correspondiente acuerdo con las Comunidades Autónomas, la continuidad en la realización de las campañas y actuaciones en la materia de modo que, año tras año, se avance sin descanso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene una incidencia directa.

El Convenio de Colaboración de 8 de julio de 2013 entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé la colaboración en la determinación de los objetivos cualitativos y cuantitativos y en las áreas de actuación de la actividad inspectora para la vigilancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Dicha colaboración permite una participación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), que se articula fundamentalmente en relación con la orientación de las campañas y actuaciones a desarrollar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, proponiendo prioridades de actuación, sectores concretos en los que incidir, o cualquier otra información, recomendación o propuesta que pueda redundar en una mejora de la efectividad en la actuación inspectora al respecto.

Especial colaboración se produce en el caso de la campaña que se viene llevando a cabo en relación específicamente con la discriminación salarial, que sin perjuicio de las restantes actuaciones que al respecto se desarrollan al margen de ésta, pretende incidir en unos sectores concretos y en un determinado tipo de empresas. La configuración actual de la misma, que se ha llevado a cabo con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, viene caracterizada, a grandes rasgos, por los siguientes elementos:

- Se lleva a cabo en las distintas Inspecciones Provinciales de acuerdo con el número de empresas asignado a cada una ellas.
- Las inspecciones se realizan sobre los siguientes sectores: Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades sanitarias y servicios sociales; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Construcción; Comercio y reparación de



vehículos (excepto mantenimiento y reparación de vehículos de motor); Hostelería; Industria manufacturera o industria en general a elegir de acuerdo con las peculiaridades regionales de cada provincia.

- En cuanto al tamaño de las empresas, se establecen tres tramos: de menos de 50 trabajadores, de 50 hasta 250 trabajadores y de 250 en adelante.
- Dicha campaña tiene por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengán reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías profesionales, sin que exista justificación para ello. Asimismo, se verifican las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de dietas y compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extras para comprobar si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibía, o lo hacía en cuantía inferior.

Fruto de esa colaboración y como consecuencia necesaria de la misma, se procede a informar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de los resultados de la actividad inspectora en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta información se lleva a cabo de forma periódica de acuerdo con lo pactado entre ambos organismos en el marco del Convenio de Colaboración citado, facilitando en todo caso la información definitiva correspondiente a cada año una vez se dispone de los datos con carácter definitivo.

Del mismo modo, debe ponerse de manifiesto que, al margen del Convenio de Colaboración, de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se rinden memorias anuales por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por razones legales o exigencias de gestión, pues así se establece en los artículos 20 y 21 del Convenio 81 y en los artículos 26 y 27 del Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en los acuerdos y programas del Comité de Altos Responsables de la Inspección (SLIC) de la Unión Europea, y en el Plan Integrado de Actuación aprobado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. En dichas memorias se da cuenta de las actuaciones que desarrolla la Inspección de Trabajo en todas las materias sobre las que actúa, entre otras, las correspondientes a la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta información es de acceso público y se encuentra disponible en Internet en el siguiente enlace (existen datos disponibles hasta el año 2015):

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

Madrid, 13 de julio de 2017