

## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/17394

26/09/2017

48409

**AUTOR/A:** BOTELLA GÓMEZ, Ana María (GS)

#### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, cabe informar a Su Señoría que en la página 255 de la Memoria de la Comisión Nacional de los Mercados de la Competencia (CNMC) del año 2016 se relacionan las medias retributivas por grupos profesionales y sexo.

En relación con que la retribución media de las mujeres sea inferior a la de los hombres, por lo que se refiere a las medias retributivas del personal funcionario de la CNMC, cuyo cuadro se incorpora al Anexo IV de la Memoria de actividades del año 2016, cabe indicar que se constatan algunas diferencias salariales, especialmente en el Grupo 1.

Para el Subgrupo A1 del Grupo Profesional A, hay que partir del hecho de que tanto el salario base, el complemento de destino como la cuantía de los trienios son idénticos para hombres y mujeres. Las diferencias radican en la propia carrera administrativa de los titulares de los puestos.

Por ejemplo, en el complemento de destino existen variaciones respecto del personal funcionario que dispone de complemento de director general (los tres eran hombres en la fecha en que termina la Memoria del año 2016) y en cuanto a los trienios, es conocido que recogen la antigüedad del personal, elemento fundamental que explica diferencias salariales independientemente del sexo.

Por otra parte, la productividad es el concepto en el que existe mayor diferencia, y de nuevo se produce porque en la fecha que termina la Memoria del año 2016 (31/12/2016) no había mujeres funcionarias en el Comité de Dirección, por lo que ninguna mujer percibía la cantidades asignadas como productividad a esos puestos. En la actualidad la Secretaria General es una mujer.

En relación con el Subgrupo A2 del Grupo Profesional A, se indica que en éste no se producen diferencias retributivas significativas y las pequeñas diferencias se explican por el número de trienios de cada funcionario (por la antigüedad).



Por lo que se refiere a las diferencias retributivas por grupos profesionales del personal laboral, se indican las siguientes causas:

– Directivos: en este grupo están incluidos los puestos de Director/a de Instrucción, los de Subdirector/a, así como los de Subdirector/a Adjunto/a, similares a los anteriores. De los cuatro puestos de Director/a de Instrucción, tres son ocupados por hombres y una es mujer, por lo que la media retributiva se desliza positivamente para los varones. Si se calcularan retribuciones medias por cada uno de los colectivos indicados en el párrafo anterior, esto es por Director/a; Subdirector/a y Subdirector/a Adjunto/a, la retribución media no mostraría esas diferencias, porque tienen los mismos salarios reconocidos.

– Pre-directivos y Jefes de Departamento/Jefes de Área: No se aprecia diferencia salarial apreciable para valorar ninguna causa justificativa en este grupo.

– Técnicos: la desviación de medias retributivas se explica por las diferencias de antigüedad y por determinados complementos personales consecuencia de la formación de la CNMC a partir de los organismos anteriores.

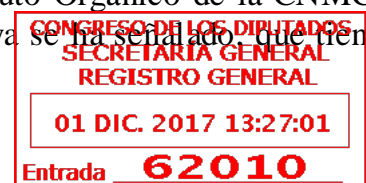
Respecto a la existencia de un Plan de Igualdad específico para la CNMC, se señala que el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado mediante Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, es de aplicación a la CNMC en tanto organismo público adscrito al Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. El II Plan de Igualdad abarcaba inicialmente el período comprendido entre los años 2015 y 2016, pero permanece vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan.

En cualquier caso, se destaca que la CNMC tiene entre sus objetivos, elaborar un Plan de Igualdad específico partiendo del modelo del citado II Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad de la CNMC recogerá, previo diagnóstico de la situación de partida, medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el ámbito del organismo.

Por otra parte y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 3/2013 de 4 de junio, de creación de la CNMC, los miembros del Consejo son nombrados por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Economía, Industria y Competitividad, previa comparecencia de la persona propuesta para el cargo ante la Comisión correspondiente del Congreso de los Diputados. Por tanto, no corresponde a la CNMC el nombramiento de los miembros de su Consejo y no le resulta posible adoptar medidas en este sentido.

Actualmente, el Consejo de la CNMC está formado por cuatro mujeres, una de las cuales ejerce el cargo de Vicepresidenta, y seis hombres. Debe considerarse, pues, que se trata de un órgano en el que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por lo que se refiere a la titularidad de las Direcciones de Instrucción y del resto de Departamentos de la CNMC, referidos en el artículo 36 del Estatuto Orgánico de la CNMC, se advierte una mayor presencia de hombres que de mujeres, como ya se ha señalado, que tiene su





origen en el momento de la creación de la CNMC, en octubre de 2013, en el que se nombraron las personas titulares de esos órganos directivos.

Por último, cabe destacar que las Subdirecciones Generales de la CNMC se aprecia una presencia mucho más equilibrada de mujeres y hombres, pues el 46% de las Subdirecciones están ocupadas por mujeres y el 54% están ocupadas por hombres.

Madrid, 01 de diciembre de 2017