



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/27601 a 184/27605

26/01/2018

72169 a 72173

AUTOR/A: CIURÓ i BULDÓ, Lourdes (GMX)

RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se indica la respuesta del Presidente del Gobierno al ser preguntado, en el programa "Los Desayunos de TVE" del pasado 30 de enero, por si mantenía las declaraciones que interesan a Su Señoría:

“No lo mantengo. Evidentemente, cada uno puede interpretar lo que uno dice; pero basta simplemente con que haya una duda para que no lo mantenga.

En primer lugar, la mayor diferencia viene del empleo; es decir, la mayor diferencia entre personas, hombres y mujeres, es que unos tengan empleo y otros no. No hay diferencia mayor y, como le dije antes, hoy estamos en la situación de la historia de España -este es un dato del que no se habla, quizás porque sea un buen dato- donde hay más mujeres trabajando.

Y, luego, tenemos el tema de los salarios. Los salarios en la Administración son iguales: al mismo número de horas, el mismo sueldo. Además, está prohibida -lo dice la Ley y la Inspección de Trabajo funciona- la discriminación salarial. Después, evidentemente, hemos hecho algunos esfuerzos en materia de pensiones: hay ya más de trescientas mil mujeres que han visto aumentada su pensión en un 15 por 100 porque tenían más hijos; una norma que aprobamos el año pasado. Pero cualquier esfuerzo que hagamos en esa dirección es, sin duda, un esfuerzo necesario, es un esfuerzo imprescindible y, desde luego, con mi Gobierno ya se han conseguido... Aquí hay gente que habla mucho pero, luego, a la hora de tomar decisiones y presentar resultados, acaba teniendo un problema.

Estamos caminando en la buena dirección, pero todavía nos queda mucho por hacer.”

Además, el Presidente del Gobierno, en el Pleno del Congreso de los Diputados del día 7 de febrero, contestó una pregunta sobre el mismo asunto que interesa a Su Señoría. Puede consultarse en el siguiente enlace al Diario de Sesiones de las Cortes:

http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-101.PDF



De otra parte, cabe recordar una afirmación de principio y es que en el ordenamiento español está absolutamente prohibida la discriminación salarial por razón de sexo.

Se trata de una interdicción rotunda y de plenas consecuencias, que se ajusta a todas las modificaciones que en este sentido se han ido produciendo en la normativa comunitaria e internacional.

La Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo del 2014 pone de manifiesto una realidad de todos los Estados miembros, proponiendo mejoras para que aquéllos, dentro de su margen de iniciativa, incidan en la transparencia de las categorías salariales, que es esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.

Aun cuando existen “dificultades y brechas” en el empleo de la mujer hay que destacar el hecho de que cada vez hay más mujeres en puestos de relevancia y una reducción de la brecha salarial en el año 2016 en 2,5 puntos. Actualmente hay más mujeres que nunca trabajando en España y la brecha salarial está en mínimos históricos (14%), incluso por debajo de la media europea (16%).

No obstante, el Gobierno tiene como objetivo corregir y luchar con medios reales y efectivos contra la existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres. En este sentido en el marco del diálogo social se ha analizado el establecimiento de medidas para seguir reduciendo la brecha salarial de género.

Estas medidas, en línea con lo establecido por la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo del 2014, son las siguientes:

- el establecimiento de un derecho a la información retributiva de los trabajadores de los diferentes niveles salariales desglosados por sexos, junto con un derecho de información periódica de sus representantes legales.
- La obligación de realización de auditorías salariales por parte de las empresas de más de 250 trabajadores como parte de los planes de igualdad.
- La modificación del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en un doble sentido para garantizar el acceso, difusión y conocimiento de los planes de igualdad.

Asimismo, existe en España fundamentación normativa -Constitución Española, Tratados internacionales como el Tratado de Ámsterdam, el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- que consagra la igualdad y persigue y castiga la discriminación por razón de sexo tanto en el ámbito laboral como en otros.

Se destaca en particular el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 - Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:





“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”

Además, el salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal).

Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales y económicos –cuya medición estadística resulta muy compleja.

Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.



Por último, la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible en el apartado de Inclusión Social en el subapartado de Acceso al mercado de trabajo. También forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EES) para el seguimiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Madrid, 28 de febrero de 2018