



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/27606

26/01/2018

72174

AUTOR/A: CIURÓ I BULDÓ, Lourdes (GMX)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada, se señala que en España está radicalmente prohibida la discriminación por razón de sexo. Además de lo prescrito en el artículo 14 de la Constitución Española, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su artículo 17.1 que “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...”

Específicamente, en materia de retribuciones, el artículo 28 del citado Texto Refundido establece que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Y constituye una infracción muy grave “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas... favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo...” (artículo 8.12 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

Aunque se constató una reducción de la brecha salarial en el año 2016 en 2,5 puntos, queda mucho por hacer. Por ello, cabe destacar la propuesta del Gobierno a sindicatos y patronal dentro de la Mesa por la Calidad en el Empleo con el objetivo de reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.



Las medidas propuestas incluyen obligaciones informativas a trabajadores y representantes legales de los mismos sobre sobre todos aquellos elementos retributivos que integran los trabajos de igual valor, la realización de auditorías salariales en empresas de más de 250 trabajadores y el establecimiento de un régimen de depósito y registro de planes de igualdad en los registros públicos que permita conocer el contenido de los mismos y valorar su aplicación e idoneidad, todo ello en línea con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014.

Madrid, 08 de marzo de 2018