



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/30891

15/03/2018

80152

**AUTOR/A:** CAMPUZANO I CANADÉS, Carles (GMX)

#### **RESPUESTA:**

En relación con la pregunta de referencia, se informa respecto a que las retribuciones y complementos salariales no provoquen desigualdad entre hombres y mujeres ya que aparece garantizado y recogido de manera expresa en los artículos 4.2.c), 17 y 28 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de manera que no sólo se entienden nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios que den lugar en materia de retribución a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, sino que además 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.

Es necesario recordar que la Autoridad Laboral tiene atribuida una función de control de la legalidad vigente y debe velar, en todo caso, por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, incluidas las retributivas.

Estos elementos, de clara interdicción de la discriminación salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, en relación con todos los elementos que forman parte de las ventajas económicas percibidas del trabajador por su empresario y aun cuando se trate de una situación aparentemente neutra que coloca en desventaja al colectivo de las mujeres respecto de sus compañeros varones, fueron recogidos de manera explícita y decidida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que no sólo prohíbe tratar de manera desigual sino que además obliga a promover y adoptar las medidas necesarias para prevenir discriminaciones y que la igualdad sea real y efectiva.

Además, el Grupo Socialista promovió una Proposición de Ley sobre Igualdad Retributiva que, en línea con la Recomendación de 7 de marzo del 2014 de la Comisión Europea, incluye medidas de refuerzo de la transparencia salarial tales como el derecho de los trabajadores y sus representantes a obtener información sobre los niveles salariales, desglosada por sexo, y con el deber de incluir junto al sueldo los componentes variables o complementarios, tales como pagos en especie y participación en beneficios.



Lo anterior, en el marco necesario del Diálogo Social y el consenso parlamentario, contribuirá, junto con otras medidas y estrategias concebidas de manera transversal, a corregir y superar las insuficiencias del actual marco normativo.

Por otra parte, un papel fundamental en garantizar el derecho a una igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor lo lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), a quien corresponde 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.

La actuación inspectora en esta materia se realiza con un origen rogado (denuncia, petición de otros órganos), pero es necesaria la adecuada planificación de campañas a fin de que, mediante las mismas y con base en los criterios que en cada momento 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.

De este modo, y como ya se realiza de manera reiterada, se ha previsto para el presente año -tras el correspondiente acuerdo con las Comunidades Autónomas- la continuidad en la realización de las campañas en materia de igualdad y, en particular, en materia de discriminación salarial, de modo que se avance sin descanso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que la ITSS tiene una incidencia directa. En concreto, en la campaña específica sobre discriminación salarial se analiza la retribución abonada en las empresas y los distintos complementos que la integran, con el fin de verificar que no se produce ningún tipo de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Madrid, 26 de julio de 2018

