

Texto de la Moción consecuencia de interpelación urgente del Grupo Parlamentario Socialista, sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres (núm. expte. 173/000075), aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión del día 15 de febrero de 2018.

"El Congreso de los Diputados, ante el estancamiento en la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, la manifestación más clara de la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, tanto en el acceso, condiciones laborales, promoción, formación y participación en los órganos y cargos de responsabilidad y de dirección, así como en la asunción del trabajo de cuidado, insta al Gobierno a dar cumplimiento de forma inmediata a la Moción presentada por el Grupo Socialista y aprobada de forma unánime por el Pleno de esta Cámara el 21 de febrero de 2017.

Para ello, deberá presentar, previo acuerdo con los interlocutores sociales, un Proyecto de Ley para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de forma real y efectiva, para cumplir el imperativo constitucional de remover los obstáculos que lo impiden, así como para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al derecho a la igualdad de retribución por el desempeño de un trabajo de igual valor, recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, con objetivos concretos y especial atención a las discriminaciones indirectas.

Entre los objetivos específicos a alcanzar, el Proyecto de Ley contemplará la garantía de la transparencia en las empresas y en las estadísticas, para lo que, entre otras:

a. Se establecerán medidas para que todas las empresas tengan un registro donde consten de manera desagregada los salarios y complementos salariales, ya sean en dinero o en especie, que perciban las personas trabajadoras, con indicación de su sexo y categoría profesional y se mejorarán los sistemas de información, con inclusión de mecanismos homologables internacionalmente, al objeto de detectar los focos de discriminación.

b. Se atribuirán a las personas trabajadoras y a sus representantes derechos de información desglosada por género de la retribución aplicada en la empresa:

- Incorporando a la normativa vigente medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que las personas empleadas puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

- Incorporando a la normativa vigente medidas que garanticen que las empresas informen periódicamente a las trabajadoras y trabajadores, a sus representantes y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos.

c. En las estadísticas oficiales, se desagregarán por sexo, edad, nivel educativo y ocupación todas las encuestas y registros que analizan el mercado de trabajo, así como los sistemas de protección social, incorporando a las mismas indicadores sobre transparencia salarial.

d. Se incorporará al ordenamiento español (normativa laboral y funcionarial) el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor, en el sentido establecido en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014.

e. Se establecerá la obligatoriedad de las auditorías salariales en las empresas de más de 250 personas trabajadoras en los términos establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 2014.

f. Se establecerán mecanismos para asegurar el adecuado control de los convenios colectivos a efectos de que no contengan cláusulas discriminatorias por razón de género, particularmente en relación con la incorrecta valoración de puestos de trabajo.

g. Se reforzarán los sujetos con capacidad y legitimación para la presentación de demandas por discriminación indirecta (particularmente retributiva) por medio de las oportunas modificaciones en la normativa procesal laboral y funcionarial.

h. Se introducirán garantías específicas en el proceso de tutela de derechos fundamentales a efectos de que los sujetos con relevancia pública y/o institucional (Inspección de Trabajo, Autoridad Laboral, Instituto/s de la Mujer, Asociaciones en defensa de la mujer, ...) tengan mayor participación en la tutela de las actuaciones que constituyen discriminación retributiva.

i. Se promoverá una mayor participación efectiva de las mujeres en los órganos de representación de las personas trabajadoras a efectos de promover la igualdad retributiva en la negociación colectiva y su aplicación a nivel de empresa.

j. Se configurarán de mecanismos específicos, tales como potenciar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para la detección y sanción de la discriminación indirecta, dado que esta naturaleza tiene la incorrecta valoración de puestos de trabajo.

k. Se mejorarán y ampliarán las estadísticas de género incorporando indicadores sobre transparencia salarial, así como el sistema de cuentas nacionales a efectos de que conste el trabajo doméstico y de cuidado.

l. Se adoptarán todas las medidas necesarias para acometer reformas de la normativa laboral y de funcionariado para favorecer la corresponsabilidad y la permanencia de las mujeres en el trabajo, dado que la vertiente del cuidado es la que mayor repercusión tiene en la desigualdad retributiva, de modo que el disfrute y ejercicio de los derechos relacionados con las responsabilidades familiares no suponga discriminación, ni directa ni indirecta, en materia retributiva, indemnizatoria o respecto a cualquier otra condición de trabajo.

Así mismo el diálogo social debe reforzar la implicación de los interlocutores sociales en el desarrollo de estas medidas y, con carácter general, como agentes de la igualdad retributiva.

II. Se adoptarán todas las medidas necesarias para acometer reformas de la normativa laboral y de funcionariado a efectos de identificar aquellos preceptos que ignoran o que no tienen en cuenta los efectos, directos o indirectos, que pudieran tener en materia de discriminación retributiva, por ejemplo en materia de gestión del tiempo de trabajo, de evaluación del trabajo, condiciones de traslado, condiciones de despido, etc.

Así mismo el diálogo social debe reforzar la implicación de los interlocutores sociales en el desarrollo de estas medidas y, con carácter general, como agentes de la igualdad retributiva.

m. Se adoptarán medidas relativas a la consecución del aumento de la tasa de actividad de las mujeres, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, con un calendario de implantación, la racionalización de horarios y la financiación de una red de servicios sociales para la atención de las personas dependientes, con especial atención a la educación de 0 a 3 años, ruptura del techo de cristal y garantía de acceso a los servicios de todas las mujeres, con independencia del medio rural o urbano en el que habiten. Así como todas aquellas relativas a la transparencia en las empresas y en las estadísticas oficiales.

n. Se establecerá la obligación de depositar ante la autoridad laboral todos los planes de igualdad, cuando no exista obligación de su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.”