

Boletín

comunicación



22 Febrero

www.igualdadenlaempresa.es



empresas
asociación para la
igualdad



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

“LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL”



José Ignacio Sacristán Enciso.
Director General de la
Inspección de Trabajo y
Seguridad Social. Ministerio
de Empleo y Seguridad Social.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales ha tenido un tratamiento muy dispar en los últimos tiempos.

La Ley del Contrato de Trabajo de 1944 (hoy derogada), en su artículo 58 comenzaba estableciendo que “será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido, y al menos si no consta la oposición del padre, de la madre y, en su caso, de sus representantes legales”.

Afortunadamente lejos queda ya dicha concepción. El principio de no discriminación por razón de sexo en materia salarial es hoy reconocido y amparado por el ordenamiento jurídico español a través de múltiples normas.

La más importante de ellas es, sin duda, la Constitución Española de 1978. Por un lado y de manera general, proclama en su artículo 14 el derecho de todos los españoles a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por otro y de manera específica prevé en su artículo 35 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Esto es refrendado a nivel legal y ya desde su redacción inicial (Ley 8/1980, de 10 marzo) por el hoy Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En efecto, el artículo 28 del citado texto legal expone con total claridad 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 aquélla”.

Especial importancia en materia de igualdad reviste la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres cuya mayor novedad reside, según su Exposición de Motivos, en la prevención de las conductas discriminatorias por razón de sexo y en la revisión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica necesariamente una proyección de dicho principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Uno de estos ámbitos es el laboral y una de las principales manifestaciones de dicho principio es el derecho a una igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.

Por esta razón, la implicación de las Administraciones Públicas debe ser total en la erradicación de la discriminación salarial por razón de sexo.

Un papel fundamental en dicha tarea lo lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órgano dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a quien compete la vigilancia y exigencia a las empresas del cumplimiento de la normativa de orden social en general y, de modo particular, de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.



La actuación en esta materia se realiza por un lado, con un origen rogado (denuncia, petición de otros órganos). Pero por otro, es absolutamente necesario el mantenimiento de una adecuada planificación de campañas a fin de que, mediante las mismas y en base a los criterios que en cada momento y a tal efecto 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.

Así y con el fin de verificar la existencia de discriminación salarial, que puede ser directa o indirecta, se atiende, entre otros extremos, a la constatación del reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan previstos en los correspondientes convenios colectivos y que no hayan sido reconocidos a las mujeres que realizan el mismo trabajo o uno de igual valor, sin que exista justificación objetiva y razonable para ello. Del mismo modo, se verifican las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de dietas, compensaciones de gastos, horas extraordinarias y pagas extraordinarias para comprobar, tanto si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibe, como si lo hace en cuantía inferior.

Inciendo en esta línea de control permanente, la disposición adicional décimosexta.2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que incluyera en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

De este modo y como se viene realizando de manera reiterada, se ha previsto para el presente año 2014 tras el correspondientes acuerdo con las Comunidades Autónomas, las cuales ostentan la competencia de ejecución de la legislación laboral, la continuidad en la realización de campañas en materia de igualdad y, particularmente, en materia de discriminación salarial de modo que, año tras año, se avance sin descanso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene una incidencia directa.

En relación con la última campaña de discriminación salarial llevada a cabo y de la que se dispone de datos con carácter definitivo, la correspondiente a 2012 (los datos de la campaña de 2013 tienen en este momento carácter provisional), el número de empresas inspeccionadas durante ese año fue de 411 en toda España. En cuanto a los sectores económicos a los que pertenecían las empresas, 16 correspondían al sector de las entidades financieras (Bancos y Cajas de Ahorro), 75 al sector de hostelería, 27 al sector de limpieza de edificios y locales, 231 al comercio, 16 a la industria textil y 46 a la industria siderometalúrgica. De las 411 empresas inspeccionadas, en 21 de ellas se detectó la existencia de discriminación salarial por razón de sexo. De éstas últimas, 10 tenían menos de 50 trabajadores y 11 entre 50 y 250.

En dos de los casos, se extendió acta de infracción con propuesta de sanción y en el resto de casos se requirió a la empresa para que procediera a subsanar las deficiencias constatadas.

La labor que lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito cuenta con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, quien a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad participa en la elaboración de las correspondientes campañas. Esta participación y colaboración recíproca entre ambos Ministerios se ha plasmado recientemente en la firma, el 8 de julio de 2013, del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios que permitan mantener, promover e impulsar el cumplimiento de toda la normativa vigente sobre obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a prevenir y evitar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Así, en el marco del citado Convenio, se desarrollarán tres tipos de actuaciones. Por un lado, se llevará a cabo la colaboración en la determinación de los objetivos cualitativos y cuantitativos y en las áreas de actuación de la actividad inspectora para la vigilancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Por otro, se procederá al intercambio de información y mutuo asesoramiento sobre los resultados de las actuaciones realizadas y sobre la situación de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

Por último, y no por ello menos importante, se llevará a cabo una necesaria colaboración en la sensibilización, información y difusión entre las empresas, los trabajadores y las trabajadoras y los interlocutores sociales sobre la importancia de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es necesario que las empresas tomen conciencia de la necesidad de hacer efectivo dicho principio de igualdad, no sólo por temor a una posible sanción administrativa sino como una cuestión de justicia social.

En una sociedad moderna y avanzada no es admisible la existencia de desigualdades salariales discriminatorias en perjuicio de las mujeres trabajadoras, y toda constatación de la misma debe merecer el mayor rechazo y repulsa por parte de todos.

En la lucha contra la discriminación de las mujeres en las empresas se encuentra, junto al resto de Administraciones y agentes implicados, de manera incesante y como no podría ser de otra manera, la actividad diaria y constante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.