



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/1293

19/12/2019

2851

AUTOR/A: MARTÍN LLAGUNO, Marta (GCs)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se señala que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por cualquier circunstancia personal y/o social, como el sexo, tal y como establece el artículo 4.2.c del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como cumplimiento del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Inspección de Trabajo y Seguridad es un servicio público al que le corresponde ejercer, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1 de su Ley Ordenadora (Ley 23/2015, de 21 de julio), la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, tanto en el sistema de relaciones laborales, empleo, prevención de riesgos laborales igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, como el sistema de Seguridad Social y desarrolla un importante esfuerzo en la lucha contra el fraude laboral y de Seguridad Social, que afecta gravemente a los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Para el cumplimiento de estas funciones, anualmente y de acuerdo con las Comunidades Autónomas, cabe señalar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social planifica anualmente campañas en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres que tienen por objetivo controlar que las condiciones de trabajo de las trabajadoras, incluidas las de Seguridad y Salud, sean las mismas que la de los trabajadores en todos los sectores, incluido el servicio en el hogar familiar. Así, se destaca que las actuaciones de igualdad y no discriminación constituyen un ámbito de actuación permanente por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



La importancia que para el Gobierno tiene este ámbito de actuación se pone de manifiesto en la aprobación, mediante Resolución del 27 de julio del 2018 del Consejo de Ministros, del Plan Director por un Trabajo Digno 2018, 2019, 2020, donde se incluye de forma expresa una línea de acción específica sobre “Protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad”, y en la cual tiene un peso específico la igualdad por razón de género.

Cabe destacar que esta línea de acción es especialmente relevante dentro del Plan Director, ya que implica un total de 20 medidas dentro del total de 55 medidas operativas establecidas. Pero además, es importante tener en cuenta que el Plan diseña una actuación inspectora con perspectiva de género, en cumplimiento del artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mayores y hombres.

Asimismo, entre las medidas operativas en materia de igualdad y no discriminación por razón de género se pueden destacar las siguientes:

- Intensificar la actividad planificada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, especialmente mujeres y menores en edad laboral, en sectores como el de empleadas de hogar.
- Utilización de cruces de bases datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, con la finalidad de detectar posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas, sobre las cuales realizar las actuaciones inspectoras correspondientes.
- La creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, especialmente las retributivas y en el acceso a la formación profesional, tanto del sistema educativo como para el empleo. La Unidad velará por la igualdad de trato de todos los colectivos vulnerables y prestará especial atención a la igualdad por razón de género, así como al respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las personas trabajadoras, intensificando para ello las actuaciones inspectoras.
- La creación del Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya finalidad es reorientar el anterior Buzón de Lucha contra el Fraude Laboral, incluyéndose en el mismo, de forma expresa, la opción de realizar comunicaciones referentes a supuestos de discriminación en el acceso al empleo y de acoso sexual o por razón de sexo.



- Impartición anual de acciones formativas, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, destinadas a la especialización de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación, prestando especial atención a la igualdad de género.
- Aprobación de nuevas Instrucciones y criterios operativos, que tengan en cuenta la perspectiva de género, sobre actuaciones inspectoras en relación con los contratos a tiempo parcial, realización de horas extraordinarias y condiciones de Seguridad y Salud de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales, así como sobre la atención de denuncias en relación con las condiciones de Seguridad y Salud en la relación laboral especial de empleados y empleadas de hogar.

Si bien, como se ha mencionado, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social abarca a todos los sectores de actividad, incluido, como no puede ser de otra manera, el servicio de hogar familiar, también es cierto que en sus actuaciones la Inspección está sometida a lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 1620/2011, que indica que el control del cumplimiento de la legislación laboral se realizará por la Inspección con las facultades y límites establecidos en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, derogada por la nueva Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estos límites se refieren fundamentalmente a que, si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, la Inspección deberá obtener el expreso consentimiento de aquel o, en su defecto, la oportuna autorización judicial (artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad).

Por otra parte, cabe indicar que, como se ha señalado, con fecha de 27 de julio de 2018 el Consejo de Ministros procedió a la aprobación del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, cuyos objetivos primordiales son la recuperación de los derechos laborales y la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, así como garantizar la competencia leal entre empresas en el mercado de trabajo a través de la lucha contra aquellas empresas que incumplen la normativa laboral y de Seguridad Social vigente.

Desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y como consecuencia del citado Plan Director, se está desarrollando una importante labor de lucha contra la economía irregular, reforzando las actuaciones en esta materia. Dicho Plan prevé la realización de actuaciones concretas, haciendo especial mención a los supuestos de economía sumergida, dado que los trabajadores en esta situación son invisibles a efectos de recibir cualquier protección social y de ejercer cualquier derecho en el marco de la



prestación de servicios que realizan, entre ellos el colectivo de empleadas de hogar, fijando entre sus líneas de actuación las siguientes medidas organizativas:

“Medida 36: Planificación de actuaciones inspectoras en los sectores que se detecte una mayor incidencia de economía irregular, atendiendo las peculiaridades y características propias de cada provincia o Comunidad Autónoma que integran el territorio nacional, siendo de especial importancia los Convenios firmados a nivel autonómico en esta materia.

Medida 37: Realización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de visitas de inspección en horario especial, referido a las horas nocturnas, en fin de semana o días festivos, para evitar que en esas franjas horarias proliferen el trabajo no declarado, colaborando activamente con sus funcionarios los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”.

Asimismo, la Inspección de trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de las funciones y a la vez obligaciones que le atribuye el artículo 12.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, planifica anualmente campañas de comprobación, entre las que se encuentran las relativas al control del empleo sumergido en distintos sectores de actividad económica. Del resultado de dichas actuaciones comprobatorias han aflorado en el año 2019 un total de 122.608 empleos, de los cuales 55.471 corresponden a mujeres.

Madrid, 12 de febrero de 2020