

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/32098

13/01/2021

80687

AUTOR/A: ESPINOSA DE LOS MONTEROS DE SIMÓN, Iván (GVOX); CAÑIZARES PACHECO, Inés María (GVOX); JIMÉNEZ REVUELTA, Rodrigo (GVOX); GONZÁLEZ COELLO DE PORTUGAL, Víctor (GVOX); MANSO OLIVAR, Rubén Silvano (GVOX); SÁEZ ALONSO-MUÑUMER, Pablo (GVOX)

RESPUESTA:

En respuesta a la iniciativa de referencia, se indica lo siguiente:

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo varios cambios con una importante incidencia en materia de conciliación e igualdad.

Ello debe ponerse en relación con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, donde se atribuye a la negociación colectiva la capacidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, así como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Asimismo, entre las medidas extraordinarias aprobadas para hacer frente a la situación originada por la COVID-19, el Gobierno incluyó el Plan MECUIDA. Aún más recientemente, se han aprobado otras normas con una incidencia clara sobre la brecha laboral y salarial:

- El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



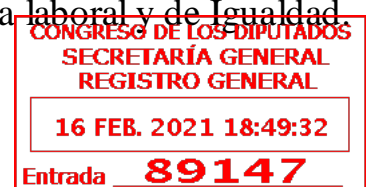
- El desarrollo reglamentario, operado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Por otra parte, en el ámbito de competencias del Ministerio de Igualdad, se señala que, al desagregar los datos por sexo, se pueden visibilizar las diferencias en las tasas de paro de las mujeres y de los hombres. En el segundo trimestre de 2020, la tasa de paro de las mujeres ha sido del 16,72%, mientras que la tasa de paro de los hombres ha sido del 14,13%. Esto implica una brecha de 2,59% entre las tasas de paro de ambos sexos.

Sin embargo, es importante señalar que esta brecha no se ha producido durante la pandemia, cuyo efecto -si nos centramos en el impacto laboral que ha provocado en las mujeres- ha sido agravar las desigualdades estructurales que sufren las mujeres en el mercado laboral. De hecho, en España, como ocurre en la mayoría de los países del mundo en mayor o menor medida, ya existía una brecha significativa.

Al objeto de solucionar este problema, algunos de los ámbitos que se van a abordar son los siguientes:

- El reconocimiento de los trabajos de cuidado como eje vertebrador de nuestra economía y sociedad, y para ello la suscripción del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, para garantizar sus derechos.
- El análisis y regulación de la situación de muchas mujeres migrantes que de hecho trabajan en la economía irregular.
- La regulación de las plataformas digitales y las plataformas de economía denominada “colaborativa” regulando los derechos de estas personas trabajadoras, y evitando el recurso generalizado a la figura del “falso autónomo”.
- El estudio y reconocimiento de enfermedades profesionales asociadas a determinadas profesiones muy feminizadas o en la asignación de coeficientes reductores a efectos de jubilación (como las trabajadoras del mar, las camareras de piso, etc.).
- Reforzar los recursos públicos a la inspección de trabajo y seguridad social para detectar incumplimientos normativos en materia laboral y de Igualdad.





- Impulsar la responsabilidad social empresarial para elevar el grado de implantación, entendida como un conjunto de compromisos de orden económico, social y medioambiental adoptados de forma voluntaria por las empresas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, avanzando en un tipo de empresa que genera empleo de calidad y apuesta por la formación permanente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, hay que señalar que el Gobierno ha aprobado un paquete de medidas extraordinarias para paliar la situación derivada de la pandemia, en el que ya se ha tomado en consideración la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres, entre las que cabe destacar:

- El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).
- Por Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, se ha creado el “ingreso mínimo vital” respuesta del Gobierno al problema estructural de pobreza que existe en España y su puesta en marcha se ha acelerado para ayudar a cubrir las situaciones de vulnerabilidad causadas por la COVID-19. Según las estimaciones, la nueva prestación tendrá especial incidencia en los hogares con niñas y niños y en hogares monoparentales, que supondrán el 16% de los beneficiarios, de los que casi un 90% están encabezados por mujeres.
- Por primera vez se creó un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, para abordar las consecuencias de la crisis de la COVID 19.
- Se ha garantizado que el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, incorpore medidas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, mediante el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes, por prevención de la extensión del COVID-19, a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

Madrid, 16 de febrero de 2021

16 FEB. 2021 18:49:32 Entrada: 89147