



CORTES GENERALES
**DIARIO DE SESIONES DEL
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

COMISIONES

Año 2018

XII LEGISLATURA

Núm. 546

Pág. 1

**DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS
ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO**

**PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SR.^a D.^a CELIA VILLALOBOS
TALERO**

Sesión núm. 26

celebrada el martes 26 de junio de 2018

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencias. Por acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo:

- De la señora Coronil Jónsson (directora de economía del Círculo de Empresarios), para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social. (Número de expediente 219/001286) 2
- De la señora Gala Durán (profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona), para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social. (Número de expediente 219/001287) 17

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 2

Se abre la sesión a las diez y treinta y cinco de la mañana.

COMPARENCIAS. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO:

— **DE LA SEÑORA CORONIL JÓNSSON (DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN MATERIA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Número de expediente 219/001286).**

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a iniciar la primera comparecencia de la sesión. En primer lugar, comparece doña Alicia Coronil Jónsson, directora de economía del Círculo de Empresarios, a la que damos la bienvenida a esta Comisión para empezar a analizar la Seguridad Social-La Mujer en la Seguridad Social. Como siempre, el debate se producirá con una primera intervención de la señora Coronil, seguido de la intervención de los diferentes grupos parlamentarios, empezando de mayor a menor, por el Grupo Socialista y cerrando el Grupo Popular. Le damos la bienvenida y la palabra por el tiempo que ella considere oportuno. Como sabe, después habrá intervención de cada uno de los portavoces e inmediatamente usted contestará. Si hubiera alguna duda, me parece bastante razonable darles un par de minutos para que aclaren lo que consideren oportuno en una segunda intervención.

La señora **DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS** (Coronil Jónsson): Muchísimas gracias, señora presidenta y muchísimas gracias a todos los representantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo por esta invitación y por dejarnos compartir las ideas que desde el Círculo de Empresarios estamos lanzando desde hace bastante tiempo. En concreto, estamos sugiriendo cambios desde hace veinte años en el actual sistema de pensiones. **(Apoya su intervención con una presentación en powerpoint)**. La primera idea que quería lanzar es que vivimos en un momento de absoluta transformación, en un mundo totalmente globalizado, conectado, en constante cambio, lleno de incertidumbres; un mundo donde además de vivir esta transformación digital que va a cambiar el modelo de empleo, de las profesiones del futuro, las economías avanzadas —como es el caso de España— también sufren un proceso que a lo largo de la historia nunca se ha vivido. Hemos vivido otras revoluciones industriales, pero ahora tenemos una población cada vez más longeva, más envejecida. Cómo vamos a hacer sostenible esa población cada vez más longeva con un sistema del Estado del bienestar que se diseñó tras la Segunda Guerra Mundial, cuando había un patrón demográfico y socioeconómico totalmente diferente al que hoy tenemos. Con lo cual, cuando hablamos de qué hacer con el sistema de pensiones y tenemos en cuenta además lo que hoy tratamos —que es cómo solucionar la brecha de la pensión en el caso de la mujer—, en el Círculo creemos que la solución no puede ser solo y exclusivamente hacer reformas paramétricas en el sistema de pensiones español; la reforma debe ser holística, es decir debe incluir muchos parámetros: la educación, el gasto social en familias, impulsar el crecimiento de nuestras empresas y, por supuesto, una reforma integral del sistema de pensiones. ¿Por qué digo esto? Porque actualmente la edad media de la población española es de 44 años, pero se espera que tan solo en doce años la edad media de la población sea 50 años, frente a los 33 años que tendrá la media de la población mundial. Es decir, en 2030 un 25% de la población española tendrá más de 65 años, frente al 18% actual, es decir en 2030 perderemos un 5% de la población activa, lo cual, como se pueden imaginar, va a condicionar claramente nuestra capacidad de dinamismo económico, la competitividad de la economía española, la generación de crecimiento económico y también la capacidad de ahorro de las familias españolas a futuro. Porque no podemos olvidar que estamos viviendo una revolución tecnológica donde el mayor capital es el talento, es decir, vamos a modelos productivos donde el factor esencial de la competitividad de los países va a ser el talento, las personas.

A partir del año 2023 va a empezar a jubilarse en España la población del *baby boom*. Cuando se complete ese proceso de jubilación de los *baby boomers* españoles, en 2044, habrá 12 millones de pensionistas, lo cual es una cifra bastante alta. Está estimado que, si nada cambia en la natalidad española, del año 2016 a 2030 solo nacerán, en España, 5 millones de niños. ¿Cómo vamos a afrontar un sistema de pensiones donde tenemos 12 millones de nuevos pensionistas a futuro con una base cada vez menor demográficamente? Esa presión de la jubilación de los *baby boomer* va a hacer que la tasa de dependencia, en el caso de la economía española, pase de ser del 53,5% actual al 62,2% en el año 2030 para situarse en el 92,9% en el año 2050. Creo que estas cifras nos hacen ver que el actual sistema de pensiones, tal y como está pensado, no es viable a futuro y exige soluciones holísticas. Porque, como está

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 3

ocurriendo en otros países donde se ha tomado conciencia de ello, se han empezado a impulsar reformas que permiten lo que en realidad es la piedra angular de cualquier Estado del Bienestar: asegurar no solamente la igualdad de oportunidades, sino también un correcto equilibrio intergeneracional, es decir, que estén garantizadas las pensiones de nuestros mayores, pero que también las familias, la gente joven, las mujeres, puedan desarrollar su proyecto vital y decidan libremente cuántos hijos quieren tener, cómo van a desarrollar su carrera profesional y tener los mecanismos para desarrollarla conciliando al igual que sus parejas o los padres.

¿Por qué me refiero a la tasa de fecundidad? Porque actualmente España tiene la menor tasa de fecundidad de la Unión Europea junto a Portugal. La tasa de fecundidad en España no ha dejado de caer desde 1980 y se sitúa actualmente en 1,3 hijos por mujer cuando sabemos que la tasa de reemplazo demográfico son 2,1 hijos. Cuando miramos esta gráfica podemos ver que en el panel de países que hemos elegido, donde están principalmente los países nórdicos y Francia, claro que ha habido una ligera bajada de la natalidad durante la crisis económica que hemos afrontado, ya que ha sido una crisis muy profunda de carácter mundial; pero también podemos ver cómo en esos países, en la mayoría de ellos, la tasa de natalidad no solamente se ha mantenido estable, en torno a 1,9 hijos, sino que incluso en el caso de Francia, a partir del año 1993, con una serie de reformas que ahora les explicaré, han sido capaces de impulsarla.

En el caso de Islandia el éxito ha sido la combinación de dos políticas: la primera, establecer permisos parentales compartidos de igual duración y no transferibles porque de esta manera se asegura que la mujer va a tener el mismo acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones. Junto a esa experiencia islandesa tendríamos también otras medidas desarrolladas en Islandia o en Suecia donde lo que se han impulsado es el gasto público en familias; es decir, no todo el gasto social debe ir a asegurar las pensiones; como les decía, el Estado del Bienestar es asegurar el equilibrio intergeneracional, con lo cual han impulsado el gasto público en crear infraestructuras para escolarizar o para el cuidado de niños de 0 a 3 años y de 3 años hasta 6, y de esta forma los padres pueden conciliar mejor su vida profesional y su vida laboral (*sic*).

En el caso de Francia, ¿cuál ha sido el secreto? Pues ellos han apostado por desgravaciones fiscales a las familias, es decir, no solamente elevando el mínimo deducible por hijo en el IRPF, sino estableciendo además deducciones por el gasto del cuidado de sus hijos, ya sea en guarderías privadas o con personas que contratan para cuidar a sus hijos en casa. De esta forma, no solamente se está apoyando la conciliación, sino que incluso se recaudan nuevas fuentes de ingresos que van directamente a la Seguridad Social francesa. Incluso han impulsado desgravaciones y ayudas a todas aquellas empresas que establezcan guarderías en sus centros de trabajo.

¿Por qué he empezado por la natalidad? Porque es muy curioso, pues existe una clara correlación entre mayor tasa de ocupación femenina y más hijos se tienen. Pueden ver ustedes en la gráfica, en el extremo de la línea a mano derecha, cómo se forma ahí un *cluster* de países donde precisamente los países nórdicos, con esas políticas de ayuda a la familia, ya sea con centros de cuidado de niños de 0 a 3 años o con esos permisos parentales más equilibrados y equitativos y en igualdad de condiciones, la tasa de ocupación no solamente es mayor, sino que también se tienen más hijos. Y coincide que ese *cluster* de países son países que el WEF (World Economic Forum), en su índice sobre Gender Gap, es decir sobre igualdad de sexos en materia laboral y de conciliación, son los que mejor se clasifican. España está en el puesto 24, algo que no debería hacernos sentir muy orgullosos porque no podemos olvidar que España es la decimotercera economía del mundo, y debería estar al menos entre los veinte primeros países de cualquier ranking internacional. ¿Dónde catea —con perdón de la expresión— España? En la presencia de mujeres en puestos directivos, también en la política. Y también tiene un 5 sobre 10 en brecha salarial, lo que pasa es que aquí vamos a ver además dónde se concentra precisamente la brecha salarial.

¿Qué ocurre? Que la tasa de actividad femenina en España, debido a esa falta de políticas de conciliación, de ayudas a la conciliación, más una regulación laboral donde se permite o se establece por ley que cualquier progenitor puede hacer reducción de su jornada laboral hasta que el hijo tenga 12 años, en el 90% de los casos es la mujer la que se acoge a ello, y la tasa de actividad española se sitúa en el 53,6% —es verdad que está por encima de la de OCDE y es verdad que esta tasa de actividad ha crecido durante la crisis, porque antes de la crisis, en el año 2007, la tasa de actividad era del 50%—, y está muy lejos de esos países de los que hablábamos antes donde sí existe una mayor conciliación, un mayor número de políticas de conciliación y ¡jojo!, una mayor flexibilidad a la hora de contratar a los trabajadores porque es el sistema de la flexiseguridad. En consecuencia, estamos todavía muy lejos de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 4

esas tasas de actividad que alcanzan, en el caso de Islandia, el 80 % y en el caso de Suecia del 70 %, y tendríamos por lo tanto entre 18 y 15 puntos de diferencia y de recorrido. Además vemos que en el caso de la economía española no solamente las mujeres tienen menos tasa de actividad, sino que el paro es un problema que afecta muchísimo más a la mujer, precisamente porque penaliza, a la hora de contratar, esos permisos de maternidad que no se establecen en igualdad de condiciones para el hombre y la mujer, y también porque esa legislación que bloquea del despido a aquellos trabajadores que se acogen a una reducción de jornada hasta que su hijo tiene 12 años, son normalmente las mujeres las que se acogen a ella. ¿Qué ocurre? Que cuando analizamos la brecha salarial, lo que observamos en el caso de España, es que esa brecha salarial no es homogénea por edades; es en media de aproximadamente 6000 euros anuales, pero si quitamos a las trabajadoras a tiempo parcial, la brecha salarial sería de 3500 euros al año. Si observan ustedes el gráfico, verán que esa brecha salarial no es igual por edades, se concentra principalmente ¿a partir de qué edad? Pues entre los 35 años a 40 años y especialmente en la generación del *baby boomer*, porque es la generación que viene también de una educación o de una cultura donde no era normal que la mujer se incorporara al mercado laboral y donde quizá la mujer ocupaba trabajos con peor cualificación o peor remuneración. Y evidentemente eso es lo que está explicando que hoy por hoy exista esa brecha en las pensiones entre el hombre y la mujer; una brecha que se sitúa en 400 euros de diferencia. No es porque el sistema de pensiones esté mal diseñado, sino porque venimos de una vida laboral de la mujer marcada por varias generaciones donde sí ha existido esa brecha salarial, pero por fortuna se observa que progresivamente en España las generaciones más jóvenes lo sufren con menor intensidad.

Un hecho bastante particular, en el caso de la economía española, es que el 75,8 % de las mujeres ocupadas en España lo hacemos con una jornada a tiempo completo, y el 72 % lo hacen con un contrato indefinido. La brecha salarial, curiosamente, en el caso de la economía española no se produce a igual nivel entre a tiempo completo y a tiempo parcial; es más significativa a tiempo parcial, y es el caso opuesto de los países que hemos marcado como referencia en conciliación y en participación activa de la mujer. Si observan el gráfico verán que paradójicamente en Holanda, en Suecia, en Islandia o incluso en Alemania, la brecha salarial sí se produce en trabajos de tiempo completo y no de tiempo parcial como sería el caso de la economía española. Evidentemente, hay una diferencia porque hay más hombres en el caso de España trabajando a tiempo completo —casi el cien por cien de ellos frente al 75 % de las mujeres—, sin embargo, no hay tanto gap, tanta diferencia entre la contratación indefinida entre hombres y mujeres en el caso de la economía española; en el caso de los hombres es del 74,1 % y en el caso de las mujeres del 72,5 %.

Otra noticia positiva —por eso somos optimistas con la brecha salarial y cuál va a ser la pensión que tendremos las mujeres a futuro— es que la vida laboral de la mujer en España está avanzando y aumentando progresivamente. Partíamos en el año 2000 de una vida laboral media de veinticinco años, pero ahora mismo estamos en una vida laboral media de treinta y un años. Como ustedes pueden ver, convergemos con Francia, con la media de la Unión Europea, pero estamos lejos el país que hemos elegido como paradigma de conciliación y de presencia de la mujer en el mercado laboral, que es Suecia, donde la duración de la vida laboral femenina llega a los 40 años. Creo que eso sí es importante; debemos trabajar para que la vida laboral tanto de los hombres como de las mujeres sea la más larga posible y, para ello, no solamente es necesario reformar el sistema de pensiones; tenemos que apoyar el crecimiento de nuestras empresas y tenemos que hacer una reforma del mercado laboral para que se cree empleo de calidad y bien remunerado. Por tanto, como les decía, la reforma debe ser holística. Hemos empezado analizando la importancia de las políticas de apoyo a la familia, es decir, cómo deberíamos drenar recursos del gasto público para también apoyar el gasto familiar de conciliación, para permitir que las mujeres puedan integrarse al mercado laboral e impulsar la natalidad, que será algo esencial a futuro si queremos mantener este Estado de bienestar que hemos construido.

Decía, además, que al ser holística tenemos que mejorar el tejido empresarial español. Normalmente hablamos de que España es un país de pymes. No es así; es un país de micro y pequeñas empresas; el 99,3 % de las empresas españolas tienen menos de cincuenta trabajadores. ¿Por qué digo esto? Porque si observamos a los países de nuestro entorno que tienen menores tasas de desempleo, no tienen ese déficit que presenta actualmente el sistema de pensiones español, vemos que tienen empresas de mayor tamaño. Sobre todo, tienen empresas medianas y grandes y son esas empresas precisamente las que, como pueden ver abajo, no solamente son capaces de internacionalizarse, innovar, formar el talento, contratar pagando salarios mucho más elevados, cotizar con una cotización media más elevada, sino que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 5

también son un estabilizador de cualquier ciclo económico. ¿Por qué países como Alemania o Reino Unido sufriendo la crisis en el año 2009 de una caída del PIB equiparable a la española no destruyen tanto empleo? Precisamente, por su tejido empresarial, por ese tejido empresarial donde hay más presencia de empresas medianas y grandes, internacionalizadas, innovadoras, capaces de tener mucho más músculo ante una crisis tan severa como la que hemos pasado en el año 2008 y 2009.

Hay otro dato que les quería compartir, y es que si queremos hacer el sistema de pensiones viable deberíamos replantearnos cómo hacer el reparto de las cotizaciones a la Seguridad Social. Porque cuando observamos a los países de nuestro entorno, los países europeos, vemos que hay un reparto mucho más equitativo entre las cotizaciones que pagan las empresas y pagan los trabajadores. ¿Eso qué está permitiendo? Porque las cotizaciones a la Seguridad Social no dejan de ser un impuesto al trabajo que penaliza, sobre todo, a las empresas de menor tamaño que tienen menos músculo financiero para pagarlas; con lo cual estamos apostando por una contratación de peor calidad. Por eso, desde el Círculo abogamos por un reparto más equilibrado de las cotizaciones entre la empresa y el trabajador en línea con lo que ocurre en los países del entorno económico que tienen incluso pleno empleo y no tienen un déficit actualmente en su sistema de pensiones. Porque detrás de ese impuesto a la Seguridad Social también nos encontramos con que España es líder —con perdón de la palabra— en economía sumergida. Somos de los países avanzados de la Unión Europea con mayor economía sumergida junto Italia. Tenemos actualmente un 17,5% frente a países como Alemania, Suecia y Francia que se sitúan en torno al 10%. Eso son 6 puntos del PIB, 6 puntos que dejamos de recaudar, 6 puntos de ingresos que irían a las arcas públicas no solamente para hacer viable el sistema de pensiones y las pensiones tanto de los hombres como de las mujeres, sino también para hacer más políticas de conciliación y de apoyo a la mujer en su vida laboral pero además a la demografía.

Por eso, me parece esencial que pongamos más el foco no solamente en la viabilidad del sistema de pensiones a futuro, sino en la necesidad de detraer recursos del gasto público para mejorar el gasto en familias. Si vemos este gráfico, España es de los países que menos invierte en red de infraestructuras de cuidados de educación de niños entre cero y 5 años. Solamente gastamos el 0,5% de nuestro PIB frente a los países que hemos puesto como líderes en este ámbito, que serían los países nórdicos donde están en torno al 1,8% del PIB. Creo que ahí hay mucho que hacer y ayudaría muchísimo a la mujer a seguir incorporándose al mercado laboral, a conciliar, y no solamente a la mujer sino a los progenitores en general. Todo ello, como decía, requiere de reformas de apoyo a la conciliación, de igualdad de condiciones, pero también de una reforma integral del sistema de pensiones. Creemos que la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres no se soluciona con medidas paramétricas; es más, está en riesgo el que puedan cobrarlo tanto hombres como mujeres a futuro con la misma tasa de reemplazo que tenemos actualmente, que es del 80%. Por eso, abogamos por una transformación progresiva del sistema a un sistema mixto de reparto y capitalización siguiendo la experiencia de Suecia.

En Suecia en el año 1991, cuando se dieron cuenta de que el sistema de pensiones no era viable, porque había cambiado la estructura demográfica y socioeconómica del país, hicieron una reforma integral y establecieron un sistema mixto con un periodo progresivo al que se iban incorporando los nuevos cotizantes y con una edad de corte. Se estableció para los nacidos en 1954 que eran los que entraban en este nuevo sistema de pensiones. Además, creemos fervientemente que es necesario crear cuentas nacionales, siguiendo la experiencia de Suecia e Italia, y ligar la subida de las pensiones a la productividad; es decir, al crecimiento económico del país, garantizando así que a lo largo de un ciclo económico haya equilibrio presupuestario. Por supuesto, hay que apostar por las medidas de natalidad, de incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, los permisos parentales obligatorios, equiparables y no transferibles que hemos comentado, y también ayudas fiscales y más medios para el cuidado de los niños en edad preescolar. Creemos, igualmente, que es necesario incrementar progresivamente los años que contabilizan para la base reguladora de la pensión de jubilación; pensamos que hay que dar más flexibilidad a las personas que deciden alargar su edad de jubilación de forma voluntaria y, no creemos que vaya a solucionar la brecha de pensiones, el hecho de establecer incentivos cuando la mujer se retira por el número de hijos que haya tenido a lo largo de su vida. Creemos que esos incentivos deberían establecerse desde el comienzo de la vida profesional de las mujeres, para que ellas de forma libre puedan realizar su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres. Todo ello, sin olvidarnos de que en nuestro sistema de educación debemos introducir una asignatura, como ocurre en los países nórdicos, que se llama Economía Familiar y donde se les

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 6

enseña que tan importante es el rol del padre como de la madre a la hora de cuidar a los hijos y de desarrollar su carrera profesional.

Con esto he acabado. Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias.

Vamos a pasar ahora a la intervención de los diferentes grupos. En primer lugar, por el Grupo Socialista, doña Carmen Cuello.

La señora **CUELLO PÉREZ**: Buenos días.

Muchas gracias por su comparecencia, señora Coronil. Para fijar los datos de esta comparecencia, sobre la brecha de género en pensiones, quiero dar una información antes de hacerle una serie de preguntas. No creo que utilice el segundo turno, con lo cual si me excedo un poco, presidenta, en el primero... **(Risas)**.

Lo ha dicho perfectamente en una de las frases, que es el primer titular que tenía en mis papeles, y es que la pensión media de las mujeres es 400 euros inferior a la de los hombres. Eso salía hace poco en los medios y es importante empezar con esa reflexión, porque 400 euros menos todos los meses al final del año son casi los 6000 euros que se reflejaban en la comparecencia. Según la encuesta de estructura salarial del INE, hay diferencias retributivas entre hombres y mujeres y en la ganancia media anual femenina, que supuso tan solo 77% de la masculina. La base social de la brecha salarial de género obstaculiza la participación laboral de las mujeres por el ya mencionado menor coste de oportunidad que supone que ellas sean las que se quedan en casa y se ocupen de las tareas de atención y cuidados familiares. Pero, a su vez, hay unas trayectorias laborales en el caso de las mujeres que están condicionados por los periodos de maternidad y por una mayor atención a las responsabilidades familiares, junto con las percepciones y expectativas sobre su papel en la asunción de los cuidados que alimenta la persistencia de esas diferencias retributivas. Estas desigualdades —lo hemos visto en varios informes, aparte de la presentación que trae usted, como el informe de Comisiones Obreras— suponen que la brecha de género en el sistema de la Seguridad Social va a repercutir no solo en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, sino también en las pensiones y, sobre todo, en la protección por desempleo. La tasa de actividad de las mujeres, del 52,3%, es inferior a la de los hombres en 11,5 puntos porcentuales. Esta menor tasa de ocupación de las mujeres responde a su papel, como he dicho antes, de cuidadoras del hogar, de los hijos y de los mayores; tareas que suponen mucho esfuerzo y que están infravaloradas en el mercado de trabajo. Además de esta menor ocupación, las condiciones en las que trabajan las mujeres son en muchas ocasiones —no en todas, pero sí en muchas— más precarias que las de los hombres. Las mujeres acceden en mayor medida a trabajos de menor salario y menor jornada. En 2017 el 24% de las mujeres ocupadas lo eran a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres, es decir, que el 73% de los contratos a tiempo parcial —y lo ha reflejado bastante bien en la comparecencia— están ocupados por mujeres.

Si nos detenemos en la duración de los contratos registrados en este último año entre las mujeres, el 28% tiene una duración inferior a siete días y el 60% de los contratos registrados en mujeres tienen una duración inferior a doce meses, por lo que no generan derecho a prestaciones contributivas. Se trata, entre el contrato y el tipo de duración de contrato, de jornadas y contratos totalmente feminizados.

Si nos centramos en las personas sin empleo, también en este caso las mujeres están en una situación peor que los hombres, ya que la tasa de paro de las mujeres es superior a la masculina. Es importante cerrar esta brecha en un contexto demográfico como el que se ha explicado, de envejecimiento de la población activa a medio y largo plazo. La brecha salarial que las mujeres aún sufren, derivada de las circunstancias que he dicho anteriormente, las han reducido a niveles más bajos de cotización a la Seguridad Social, lo que ha minorado la cuantía media de sus pensiones en relación con las de los hombres. Según otro informe, este de UGT, los hombres son mayoritarios en las prestaciones por jubilación y por incapacidad permanente, que son las que conllevan cuantías más altas, y las mujeres tienen mayor presencia en las prestaciones por viudedad —casi el 96,20%— y en las prestaciones en favor de la familia, donde tienen un 70,91%, que son precisamente las prestaciones más bajas del sistema de Seguridad Social.

Es preciso aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral —ahí estamos de acuerdo— hasta conseguir tasas de actividad similares a las de los hombres o a las de otros países. Por eso quisiera plantearle la primera medida: ¿qué medidas considera necesario implementar para conseguir esa mayor participación de la mujer en el mercado laboral? Es necesario intensificar los esfuerzos contra la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 7

persistencia de estas diferencias retributivas entre hombres y mujeres, que desincentivan una mayor participación laboral femenina, mediante políticas de empleo, educativas y de impulso a la conciliación de la vida laboral y familiar, y ahí tienen mucho que decir tanto los sindicatos como las empresas.

Junto a estas políticas públicas, la negociación colectiva debe tener un papel protagonista en materia salarial, promoción profesional, desde donde pueden contribuir para subsanar diferencias retributivas, en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. Mi grupo entiende que debemos crear entre todos —Gobierno, agentes económicos y sociales y sociedad en general— un marco normativo que permita la verdadera corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo/familia de una forma más equitativa entre mujeres y hombres para que las mujeres no pierdan oportunidades laborales ni años de cotización a la Seguridad Social. Le pregunto de nuevo, señora Coronil, sobre qué medidas considera que se pueden tomar desde el ámbito de la empresa en conciliación familiar, porque si la reordenación del tiempo de trabajo en las empresas es clave para el ejercicio de la conciliación de la vida familiar y laboral —y así lo he leído en algunas de las intervenciones del Círculo de Empresarios—, las empresas deben apostar por la conciliación de la vida laboral y familiar por razones de responsabilidad social y económica, ya que su implementación genera efectos positivos sobre la motivación del trabajador, el ambiente de trabajo, la gestión del tiempo libre, la productividad y la retención del talento. Ha hablado usted también de talento en la comparecencia. Junto a las medidas previstas en la legislación que ya tenemos —permiso de maternidad paternidad, excedencias—, me gustaría saber qué medidas pone hoy usted sobre la mesa.

Termino hablando un poco sobre el sector empresarial, porque el crecimiento económico real pasa también por aumentar la productividad de las empresas sobre la base de la inversión, la innovación y las nuevas tecnologías, así como de la formación permanente avanzada en sus equipos y en sus trabajadores. Le pregunto si eso es así, y le pido que profundice en ello, porque algo ha comentado en las transparencias.

Me refiero a otro informe —es el último al que me refiero, el informe del CES—, en el que se observa un menor peso de las empresarias en el empleo de las mujeres, con una estructura por género que no ha variado apenas en los últimos quince años; menor proporción que se da tanto en la categoría de empleadoras —esto es, mujeres titulares de empresa que cuentan con personas asalariadas en la plantilla— como en la de empresarias sin asalariados y trabajadores independientes. En este ámbito, la Administración pública ha puesto en marcha también medidas de apoyo y promoción del empleo autónomo y el emprendimiento de las mujeres. Quisiera saber cómo valora usted estas medidas de apoyo y promoción y si sería necesario dar un nuevo impulso a estas políticas.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Cuello.

En segundo lugar, por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, tiene la palabra la señora doña Yolanda Díaz Pérez.

La señora **DÍAZ PÉREZ**: Gracias, presidenta.

Bienvenida, señora Coronil. Vamos a centrar nuestra intervención en el objeto de esta cuestión, que es exactamente la brecha de género en la Seguridad Social. Es cierto que ha sido muy interesante su exposición, con la que tenemos algunas coincidencias, sobre todo en las medidas holísticas y el planteamiento que formula en relación con la educación, los permisos parentales y otras cuestiones, pero es cierto que tenemos discrepancias sonoras en relación con el camino al que usted dirige la mirada, que es un camino centrado en la privatización, dicho de manera eufemística, hacia las cuentas nacionales y una parte de la privatización de las pensiones. Por tanto, vaya por delante que en esta cuestión tenemos discrepancias. También tenemos discrepancias sobre su afirmación en relación con que el sistema no es viable si no hay cambios holísticos. Desde luego, el sistema sí es viable y ha demostrado la profundidad y solvencia que manifiesta. Nos lo ha demostrado, además, en tiempos muy duros de la economía española, tiempos que no habíamos vivido ni siquiera en las crisis precedentes más duras de principios del siglo XX.

Sobre las cuestiones que nos atañen aquí, la primera consideración que le querríamos formular sería cómo cree usted que opera el impacto de género en la Seguridad Social ante la privación, como sucede en la actualidad con el artículo 58 de la Ley General de la Seguridad Social, consistente en no revalorizar las pensiones de conformidad con el IPC. Es obvia la pregunta, toda vez que, como sabe, las mujeres —y ya se ha dicho por la compañera que me ha precedido— somos las sustentadoras de las pensiones más bajas, en peores condiciones tanto en el sesgo contributivo como en el no contributivo. Me gustaría saber,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 8

según usted, cuál es este impacto de género en ese umbral que tienen las pensiones más bajas, que tienen el rostro de mujer. Podríamos hablar, por ejemplo, de cuál es su consideración sobre las pensiones no contributivas y el enorme sesgo de género que tienen, y cuál sería su propuesta para subsanar la profunda desigualdad que supone la introducción de las mismas.

En segundo lugar, compartimos que las reformas paramétricas no sirven para darle solvencia al sistema. Le hacemos una segunda pregunta. La reforma que ha tenido más impacto paramétrico, como conoce bien, ha sido la Ley 27/2011, que ha endurecido en muchísimos de sus preceptos el acceso a la pensión de jubilación. La pregunta es qué sesgo de género tiene el endurecimiento de este acceso en particular a la pensión de jubilación —no solo a la jubilación sino también a otras pero particularmente a la pensión de jubilación— justamente con la reforma del año 2011. ¿Usted cree que esta reforma, con todos los cambios paramétricos, ha endurecido y ha agravado la brecha de género en materia de pensiones en el acceso y también en la entrada? Hay dos brechas, como conoce, una es la brecha por el distingo en el *quantum* y otra brecha absolutamente invisible en materia de seguridad y es que las mujeres no llegan a devengar los necesarios quince años para poder acceder al sistema de seguridad, tal y como está concebido. Por tanto, ¿cuál es su opinión respecto de si agravan o no estas reformas paramétricas la reforma de la Ley 27/2011? Nos centramos en esta porque son los cambios fundamentales en esta cuestión.

¿Qué medidas propondría usted para esa primera brecha, la más dura, que es cuando las mujeres no accedemos a devengar la pensión de jubilación?

También ha hablado de pasada, y creo que ha sido interesante, del complemento de maternidad, si le he entendido bien, y nos gustaría conocer exactamente su planteamiento en relación con el artículo 60, tal y como lo ha reformado recientemente el Partido Popular. ¿Cuál es su opinión, sobre todo después del asunto Leone, sobre el fallo que ha emitido el Tribunal de Justicia Europeo sobre esta cuestión? ¿Qué quiero decir? En primer lugar, ¿considera usted que el artículo 60, con esas primas que otorga solo a las mujeres que tienen equis número de hijos, es discriminatorio, como señala Europa? En segundo lugar, ¿qué medidas propone usted para justamente abordar este fallido denominado complemento de maternidad? ¿Qué propone usted en este aspecto para avanzar hacia una sociedad corresponsable y no desigual? Que se prive en nuestro sistema a los hombres y a las mujeres del beneficio en alguna medida por el hecho de tener hijos parece a todas luces discriminatorio. Por tanto, ¿qué medidas propondría para avanzar hacia fórmulas corresponsables en el camino que usted misma hacía de Islandia, de permisos parentales intransferibles y retribuidos al cien por cien? ¿Qué medidas propondría en el mercado de trabajo fundamentalmente? Ya se ha dicho todo, pero, además de la economía sumergida, hay un rasgo fundamental y es el trabajo parcial prácticamente feminizado y además el 90 % prácticamente involuntario. Las mujeres no queremos trabajar a tiempo parcial, pero obviamente son las condiciones de acceso que se nos permiten. **(La señora vicepresidenta, Cuello Pérez, ocupa la Presidencia).**

En cuanto al impacto que está teniendo la normativa española a día de hoy —como sabe, ha sido objeto de una condena rotunda al Reino de España en febrero de este año—, ¿qué medidas propone en relación con el tiempo parcial para no provocar esas enormes discriminaciones en las prestaciones de protección social y desempleo, pero también las pensiones públicas, particularmente la jubilación? Alguna sentencia de algún tribunal español ha llegado a afirmar que las mujeres contratadas a tiempo parcial necesitaríamos cotizar cien años para poder acceder a una mínima pensión. ¿Cuáles serían las medidas que propondría? Otra pregunta es si cree usted que conviene potenciar las bonificaciones en la reincorporación tras la maternidad o bien por las ocupaciones en materias en las que las mujeres estamos infrarrepresentadas —han sido eliminadas, como sabe, en 2012— o si cree que han tenido alguna eficacia este tipo de bonificaciones. ¿Cuál es su consideración sobre este extremo?

También nos parece fundamental su opinión en el siguiente tema. ¿Debemos de tener presupuestos con mirada de género y cómo hacerlo para abordar la sección 60 relativa a las pensiones públicas con esa mirada atenta e igualitaria? También para garantizar la transversalidad efectiva en todas y en cada una de las materias, desde fomento hasta obviamente la educación. ¿Debemos incorporar las cuentas satélites y todos los indicadores estadísticos que tengan el sesgo de género, como reclama la economía feminista y como reclamamos las feministas, o no? Porque, si no, ¿cómo trabajamos para abordar materias tan importantes como la que hoy nos trae aquí?

¿Qué medidas tenemos que adoptar en el marco de las relaciones laborales en relación con la jornada laboral, el famoso artículo 34 del estatuto sobre horarios laborales? ¿Cómo hacerlo? ¿Qué normas hay que incorporar en la sociedad española paliar uno de los grandes defectos que padecemos las mujeres o

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 9

uno de los grandes hándicaps que sufrimos como consecuencia de la corresponsabilidad doméstica? ¿Qué materias propondría usted —y voy terminando— en las regulaciones del tiempo de trabajo? Es decir, ¿qué es lo urgente?, ¿qué tendría que hacer España para actuar de manera urgente en el tiempo de trabajo, insisto, sabiendo que el tiempo de trabajo es un factor determinante para devengar prestaciones dignas?

Aquí lo dejo, agradeciéndole su intervención.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Tiene la palabra doña Elena Faba, por el Grupo Ciudadanos.

La señora **FABA DE LA ENCARNACIÓN**: Muchas gracias, señora presidenta.

Agradezco la asistencia a la compareciente. Tal como ha comentado la señora Coronil, no podemos hablar de la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social sin hablar de su causa principal, que es la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es necesario empezar esta intervención diciendo algo que para todos nosotros es o debería resultar obvio y es que la brecha salarial entre hombres y mujeres existe. En la última década la brecha salarial media entre mujeres y hombres en España ha fluctuado entre el 21 % y el 23 %; por hora trabajada, entre el 14 y el 17 %, pero la brecha salarial es algo mucho más profunda, es una discriminación en toda regla. No solo existe un techo de cristal vertical al ascender hacia los puestos de representación, sino también una segregación horizontal. Además, las mujeres trabajamos menos horas que los hombres, soportamos la carga más fuerte de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos o ancianos, por lo que la desocupación y la precariedad laboral nos afecta mucho más.

Un reciente artículo académico con datos de Dinamarca ha logrado cuantificar el impacto de un hecho que aparentemente explica gran parte de la brecha salarial, como ya ha dicho usted misma, el tener hijos. Según los autores, la penalización por tener hijos ha pasado de explicar el 40 % de la brecha salarial a suponer un 80 %. Respecto al año anterior al primer nacimiento, la retribución de las madres llega a caer un 30 %, y mientras que el nacimiento del primer hijo apenas afecta a los ingresos de los hombres, en diez años la penalización en el ingreso medio de las madres respecto a los padres roza el 20 %.

Una de las medidas básicas para luchar contra la brecha salarial, como usted también apuntaba, son los permisos parentales igualitarios, la corresponsabilidad. Tras lograr duplicar los permisos de paternidad aumentándolos en dos semanas en los presupuestos de 2017 y lograr otro aumento de una semana más en los presupuestos de 2018, en nuestra proposición de ley de conciliación, igualdad y apoyo a las familias apostamos hasta las treinta y cuatro semanas, diez intransferibles para la madre, diez intransferibles para el padre y otras diez para repartir entre ambos progenitores, con una extra de cuatro semanas para aquellas parejas que repartan las últimas diez semanas de manera equitativa. Otro aspecto clave no solo para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los progenitores, sino también el desarrollo temprano de habilidades cognitivas y la igualdad de oportunidades, es la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil en todo el territorio nacional, que también hemos incluido en nuestra proposición de ley.

Dada su experiencia, señora Coronil, y aunque ya nos ha sugerido algunas, me gustaría formularle unas preguntas concretas. En primer lugar, ¿qué medidas debería incluir a su juicio una ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres que garantice la misma retribución para el desempeño de un trabajo de igual valor, removiendo todos los obstáculos —acceso, formación, promoción y conciliación— que la impiden y dificultan actualmente? En segundo lugar, ¿qué medidas se podrían implementar para promover la igualdad y la transparencia salarial en las empresas? En tercer lugar, ¿qué opina de la realización de auditorías salariales que permitan obtener información detallada sobre la distribución de las retribuciones en las empresas? ¿Cómo se podría garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo? ¿Cómo piensa que se podrían implantar en las empresas estrategias de lucha contra la discriminación salarial? ¿Cómo se podría promover la inclusión de planes de igualdad en la negociación colectiva? ¿Cómo se podría fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles? Y, por fin, ¿qué medidas adicionales, además de las que ya están incluidas en la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se podrían implementar en beneficio de las trabajadoras autónomas?

Pasando a medidas más concretas y directamente relacionadas con el sistema de Seguridad Social, quiero señalar que la Comisión de Empleo y Seguridad Social aprobó por unanimidad el 22 de febrero de este año una proposición no de ley por la que se instaba al Gobierno a garantizar el reconocimiento del

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 10

tiempo de prestación del servicio social de las mujeres a efectos de cotización a la Seguridad Social en los mismos supuestos y con los mismos requisitos que contempla el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social en relación con el cómputo del periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria. Esperamos que esta medida se lleve a efecto pronto y se acabe así con una discriminación intolerable e injusta. Posteriormente, el 10 de abril, también en la Comisión de Empleo y Seguridad Social se aprobó, esta vez con la abstención del Grupo Parlamentario Popular, otra proposición no de ley en la que se pedía revisar, previo informe del Consejo de Participación de la Mujer, el régimen jurídico para la concesión de las prestaciones por muerte y supervivencia de víctimas de violencia machista para garantizar el reconocimiento de la pensión de viudedad a las mujeres que acrediten que eran víctimas de violencia machista en el momento de la separación judicial o divorcio, aun cuando los hechos se hubiesen producido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Ha llegado el momento de que abordemos las reformas necesarias para erradicar la brecha salarial. En Ciudadanos somos conscientes de este problema y ya en el acuerdo con el Partido Popular recogimos la necesidad de profundizar en los programas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, luchando contra la discriminación, fomentando el empleo y la formación de las mujeres, impulsando el emprendimiento femenino, aumentando el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, apoyando las políticas de igualdad en la empresa y, por supuesto, corrigiendo la brecha salarial que se traslada finalmente a la brecha de género en las pensiones. Además, en el acuerdo que firmamos con el Partido Socialista se recogía un punto explícito de igualdad salarial. Leo textualmente: Se establecerán los mecanismos legales oportunos destinados a hacer efectivo el principio de igualdad salarial y, por tanto, la igualdad en el empleo en su acceso y permanencia, en la formación y en la promoción interna de las empresas. Ello conllevará, a su vez, la elevación de la cuantía de las pensiones futuras.

Como se ve, queda muchísimo por hacer, pero también podemos ver que hay espacio para soluciones comunes, sensatas y, sobre todo, que cuenten con el aval de expertas como usted. Por ello, le volvemos a agradecer su comparecencia y quedamos a la espera de sus respuestas.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Gracias, señora Faba.
Por el Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), señor Barandiaran.

El señor **BARANDIARAN BENITO**: Muchas gracias.

Buenos días, señora compareciente. Quiero pedirle disculpas porque he llegado tarde y no he podido escuchar el principio de su intervención. Me acaban de llegar su texto y sus grabaciones y ya me hago a la idea de alguna manera.

En primer lugar, venía a escuchar su intervención y a plantearle algunas dudas. No vengo a hablarle de mi libro ni a exponerle mi programa, porque entiendo que a las comparecencias se viene a escuchar y, en todo caso, a aclarar dudas. En ese sentido, como decía la señora Díaz con anterioridad, me ha parecido bastante interesante. Hay numerosos puntos en los que puedo coincidir con su exposición y en otros hay discrepancias, como nos ocurre a todos con cualquier compareciente. Me han parecido tremendamente interesantes algunas de las cuestiones que ha planteado; no tanto sus conclusiones —con algunas puedo coincidir y con otras discrepar—, sino la lectura que ha hecho. Le voy a pedir una aclaración, porque no me ha quedado claro. Usted señalaba que existe una correlación entre la natalidad y la ocupación, lo que —con todo respeto— me ha parecido quizá el elemento trascendente de su intervención. Se lo digo porque, si se examina la tabla con la que acompañaba su intervención, se observa que dentro del ámbito cultural más cercano determinados países que conocemos que tienen mayores políticas de implicación en el gasto social destinado a fomentar la natalidad o la empleabilidad femenina están en determinado lugar con respecto a otros que se supone que tienen iguales políticas y, sin embargo, no tienen los mismos resultados. Es verdad que España puede tener una tasa de natalidad extremadamente baja en estos momentos y eso se puede explicar por algunos factores que usted ha comentado, pero quizá hay una cierta distorsión en el hecho de que sean Alemania, Japón o la propia Suiza los que con niveles de empleo muy altos no tengan tasas de natalidad que los acompañen en porcentaje. A su vez, todos planteamos como nuestro ideal los países nórdicos —Suecia, Noruega, Islandia y Finlandia—, pero parece que existen otras motivaciones que, por decirlo de alguna manera, provocan ese tipo de consecuencias. Mi pregunta es cuáles son a su juicio aquellos elementos —bien de fomento de natalidad, bien de fomento de ocupación— destinados a eliminar la brecha de género, que es

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 11

la que produce como consecuencia la desigualdad y la discriminación, que funcionan en un sitio y no lo hacen en otro. ¿Cuáles son las medidas que a su juicio sería conveniente implementar y cuáles entiende usted que no han sido tan eficaces y que no tendrían tanto interés?

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

Ahora, por el Grupo Parlamentario Mixto, se van a repartir el tiempo los señores Candela y Campuzano. Tiene la palabra el señor Candela.

El señor **CANDELA SERNA**: Muchas gracias por la presentación y por sus argumentos.

Quiero resaltar dos cuestiones. La primera es el principio de igualdad, que tiene que regir todas las relaciones laborales para evitar la brecha salarial, pero es en la cuestión de la suficiencia salarial donde podríamos divergir. Lo divido en dos cuestiones porque en el primer aspecto estamos de acuerdo pero en el otro no. Mi primera pregunta sería en relación con la recomendación tres. Ustedes hablan de profundizar en la reforma de los permisos parentales obligatorios, equiparables, compartidos y no transferibles y estamos totalmente de acuerdo, porque es ahí donde se produce el inicio de la brecha salarial. La pregunta sería de qué grado de bonificación de ese permiso parental estaríamos hablando —del 100, del 50, del 70—, porque creo que eso es importante para aclarar cosas. Otra cuestión que se explicaba en el anterior gráfico es que se pone mucho acento en que la cuestión demográfica es fundamental para la sostenibilidad del sistema público de pensiones y se obvia de manera clara la cuestión de la productividad y el reparto de la misma. ¿No le parece que insistir tanto en la cuestión demográfica instala el mensaje de que el elemento fundamental es la tasa de natalidad y feminiza de nuevo el problema culpando a las mujeres de manera indirecta de la teórica insostenibilidad del sistema público de pensiones?

Segunda cuestión. Ustedes hablan siempre —digo ustedes porque usted representa al Círculo de Empresarios— del equilibrio intergeneracional pero no del equilibrio interclase. Digo esto porque, además de una brecha salarial, también hay una división sexual del trabajo que creo que es importante comentar. Esto lo pongo en relación con una afirmación que ha hecho usted, y es que las empresas pagan en España relativamente más cotizaciones que en el resto de Europa. Pero en el resto de Europa la financiación del sistema público de pensiones no es equiparable. Lo digo porque si, al final, queremos ir a un sistema donde se paguen más impuestos y menos cotizaciones, nosotros no lo veríamos mal, teniendo en cuenta el elevado nivel de beneficios que tiene el empresario español en relación a los compañeros europeos.

Dos cuestiones más y termino, porque tenemos que compartir el tiempo. La primera es una cuestión paramétrica que creo que tiene gran importancia. No sé si usted sabe que para cobrar una pensión contributiva hay que tener dos años cotizados, como mínimo, de los últimos quince años laborales. La pregunta es si tienen datos sobre el impacto de ese requisito en términos de hombres y mujeres. La segunda —lo decía la compañera Yolanda— es que la pobreza en este país tiene un rostro fundamentalmente femenino. ¿En qué medida piensa usted que las reformas laborales han provocado esa cuestión? Lo dejo ahí porque el señor Campuzano también tiene que hablar.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

Tiene la palabra el señor Campuzano.

El señor **CAMPUZANO I CANADÉS**: Gracias, señora presidenta.

También quiero agradecer a la compareciente su intervención, especialmente el material escrito y gráfico que ha aportado. Estoy seguro de que nos va a ser muy útil, no solo en los trabajos de esta Comisión sino en nuestra actividad parlamentaria ordinaria.

Yo coincidí en una idea que formulaba la portavoz de Ciudadanos, que me parece relevante. Efectivamente, en un sistema de pensiones de carácter contributivo la brecha de género en las pensiones expresa la brecha de género salarial y la brecha de género en nuestro mercado de trabajo. En este sentido, las políticas públicas que pretendan corregir esa brecha de género en las pensiones deben estar orientadas, fundamentalmente, a corregir la brecha de género en el mercado de trabajo. Quiero plantearle si desde la perspectiva de la negociación colectiva, del papel que tienen los interlocutores sociales en la configuración de las relaciones laborales en el seno de las empresas y los sectores, usted cree que la negociación colectiva podría avanzar de manera más decisiva en esta reducción de la brecha salarial por

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 12

género en nuestras empresas. Hemos leído en los últimos tiempos, por ejemplo, informaciones relevantes sobre que la misma ocupación realizada por hombres y por mujeres tiene consideraciones salariales distintas. Me gustaría conocer su posición. También me gustaría saber si el Círculo de Empresarios ha trasladado al Gobierno —tanto al anterior como al actual— propuestas en relación con un próximo marco legislativo para combatir esa brecha salarial de género.

En segundo lugar, usted pone tanto a los países escandinavos como a Francia como referencia de países que han tenido éxito en sus políticas para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, además, en el desarrollo de políticas muy sólidas, muy potentes de ayudas directas a las familias, permisos parentales individuales e intransferibles y cuidados para la primera infancia. Señora Coronil, creo que ahí también sería importante hacer referencia, al menos en el caso de los países escandinavos, a que se ha incorporado claramente la idea de la corresponsabilidad de los varones en el cuidado de los niños y de las niñas. Esa perspectiva muy igualitarista que nos implica a los hombres en estas responsabilidades me parece que también es importante en esta materia.

En tercer lugar, comparto su afirmación —lo decía el señor Candela, ahí coincidimos— de que nuestros sistemas de pensiones deben evolucionar hacia un sistema en el que haya un menor peso de las cotizaciones —que para la empresa es un coste del trabajo, un impuesto y para el trabajador siempre salario diferido— y un mayor peso de los impuestos. ¿Tiene el Círculo de Empresarios alguna propuesta a concretar sobre ello? ¿Plantean un incremento del IVA, una carga sobre el IRPF, algún tipo de impuesto especial? Esta es una cuestión muy relevante a efectos de la discusión de la estructura financiera del sistema de pensiones. He de decirle que yo soy de los optimistas y estoy convencido de que en los próximos veinte o treinta años, si lo hacemos bien en términos de empleo y de productividad y hacemos algunos ajustes sobre las reglas del sistema de pensiones, la generación del *baby boom* va a ver cumplida su promesa. Pero tendrá que depender de esa variable empleo-productividad y, efectivamente, de los elementos vinculados a la población y, por tanto, a las políticas de apoyo a las familias y a las políticas de inmigración. En relación con ello, desde su perspectiva del Círculo de Empresarios, ¿qué papel juega la política de inmigración en este ámbito?

Finalmente, usted en su intervención hablaba de un sistema mixto. Yo no comparto tanto la idea de un sistema mixto, pero estoy convencido de que el sistema de pensiones en España tiene una debilidad comparada con el resto de Europa, que es el escasísimo peso que tienen las pensiones del sistema complementario, acordadas en el seno de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores. Es realmente escandalosa la comparación de España con el resto de Europa. En este sentido, también me gustaría saber si el Círculo de Empresarios tiene propuestas sobre el papel de la previsión social complementaria y cómo encajan estas propuestas frente a esa realidad de ese tejido de microempresas y pequeñas empresas. ¿Cómo podemos extender un buen sistema complementario de pensiones en el seno de la negociación colectiva ante un tejido conformado por esas microempresas? Me gustaría conocer cuál es la posición y el criterio del Círculo de Empresarios.

En cualquier caso, le agradezco su intervención.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

En último lugar, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Coteló.

La señora **COTELO BALMASEDA**: Buenos días.

Muchas gracias, señora Coronil, por su intervención. Bienvenida a esta Comisión y bienvenida como especialista en pensiones, en mercado laboral y mujer; entiendo que nos va a ayudar a tener una visión más completa en relación a cómo actualizar esta recomendación 17 que desde el año 2011 ya estaba vigente.

Desde el Grupo Popular lo queremos centrar en cinco aspectos: brecha salarial, conciliación, brecha en pensiones, financiación y, finalmente, el punto de vista empresarial, que creo que es la diferencia que, en este caso, usted tiene. Sintiendo mucho —decía Íñigo que cada uno viene aquí a vender su libro—, es importante centrar las argumentaciones con datos oficiales, que sitúan a cada uno en un punto de partida y contextualizan la situación. En este sentido, me gustaría aclarar cómo en España se han introducido importantes cambios en la equiparación real y efectiva, y los datos han ido demostrando cómo se ha ido evolucionando. En el ámbito laboral —es evidente, no se puede negar— hay una incorporación de la mujer al mercado laboral y España lidera la creación de empleo femenino en Europa. De hecho, hay más mujeres que nunca trabajando. Actualmente estamos en 8 773 053 mujeres, es decir, más de 8,5 millones de mujeres, que representan el 46,3% de los ocupados. También la tasa de paro femenina ha

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 13

pasado del 22,92 del cuatro trimestre de 2011 al 18,54 en 2018; y en los últimos doce meses se ha producido un incremento de ocupados de 570 000, de los que 280 000 son mujeres.

En cuanto a la brecha salarial, el género en España —y lo voy a hacer en términos, como ustedes saben, de hora trabajada—, según Eurostat —ya no es INE para que nadie pueda decir que son otros datos—, hemos pasado del 18,7% en 2012 al 14,2% en 2016. Hemos reducido 4,5 puntos; incluso estamos 2 puntos por debajo de la Unión Europea. Evidentemente, todos estos datos no surgen de la nada, surgen como consecuencia de las políticas que se han aplicado hasta ahora por el Gobierno anterior —que era un Gobierno del Partido Popular—, con la única idea, con el único objetivo de acelerar las políticas y que las políticas legales de igualdad se conviertan en políticas efectivas. En este sentido, usted ha hecho ciertos comentarios sobre que no se hacían políticas de conciliación, pero me gustaría recordarle que por parte del Partido Popular se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad 2014-2016 y que se ha dejado, además, preparado para el Gobierno siguiente —el Gobierno del Partido Socialista— el plan estratégico de igualdad de oportunidades 2018-2021. En definitiva, lo que ha tenido que hacer el Partido Popular hasta ahora es reconstruir 1 400 000 puestos de trabajo de las mujeres que habían ido desapareciendo durante el Gobierno anterior, así como incrementar la cotización en más de 280 000 mujeres. Todos estos datos demuestran que, aun así, queda mucho por hacer. Nosotros no somos conformistas, ni muchísimo menos. Es necesario reducir la brecha salarial porque en España, como todos sabemos, hay un 51% de mujeres, pero la tasa de actividad femenina, sin embargo, es de un 46%.

Desde nuestro grupo, desde el Partido Popular, tenemos muy claro que el empleo es la principal herramienta para luchar contra la desigualdad. Así, desde el Gobierno del Partido Popular se han puesto en funcionamiento numerosas medidas que, como antes he comentado, no existían. Le voy a hacer una rápida recopilación: hay fórmulas flexibles de contratación, se mejoran las bonificaciones, hay reducciones de las cuotas a la Seguridad Social; se ha regulado el teletrabajo; se han hecho programas de impulso al emprendimiento femenino; hay reconocimiento expreso de la titularidad del permiso de lactancia, que no solo corresponde a las trabajadoras sino como derecho individual a todos los trabajadores, y se ha ampliado el derecho a la reducción de jornada de trabajo para el cuidado de los menores de ocho a doce años, con especial atención en aquellas situaciones de vulnerabilidad. He recapitulado de una forma rápida todas estas medidas, que son el punto de partida con el que se va a encontrar el nuevo Gobierno, que tendrá que tomar las decisiones a partir de ahora y que se va a encontrar, evidentemente, con una mejor situación que con la que nos encontramos nosotros.

Respecto de este primer punto, la brecha salarial, me gustaría saber cómo valora todas estas medidas que ya se han puesto en funcionamiento por parte del Partido Popular para reducir la brecha salarial, al igual que quisiera que me concretase qué otras medidas tomaría usted en este momento para reducir la brecha salarial. Respecto del tema de la conciliación, nosotros tenemos claro que no va a haber igualdad en el empleo entre las mujeres y los hombres mientras no se pueda hacer compatible el trabajo y la familia, y que ninguna mujer debe tener que renunciar a ser madre o a estar empleada. Para eso, el Gobierno del Partido Popular, una vez más, puso en funcionamiento el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que fomenta el reparto equilibrado de la responsabilidad de tareas domésticas en el cuidado de hijos, que sensibiliza en materia de conciliación y facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, por parte del Gobierno del Partido Popular se pusieron en funcionamiento otras medidas como el Plan Integral de Apoyo a la Familia, aprobado en 2015 del que, nuevamente, le voy a hacer una rápida recopilación: mayor flexibilidad en la jornada, medidas como la bolsa de horas recuperables en necesidades puntuales de conciliación, también se amplía la prestación para el cuidado de niños enfermos o cualquier otra patología grave de manera que se cubra también a los menores acogidos en cualquiera de sus modalidades. Además, se avanza en la racionalización de los horarios, se impulsa la política empresarial con empresas familiarmente responsables, aspecto que ustedes conocen especialmente. Asimismo, el plan incide también en los derechos de conciliación de los autónomos. Una vez enumeradas estas medidas de conciliación, me gustaría que valorase estas medidas que han sido tomadas por el anterior Gobierno, que nos diga qué medidas se deberían incluir o en cuál se debería de incidir y cuáles otras tomaría usted.

En cuanto a la brecha en pensiones, vuelvo a situar el contexto. En el año 2011 nos encontramos con que se congelan las pensiones por primera vez en España —y ese sí que es un recorte y una brecha y, si no, que venga Dios y lo vea—, por cierto, por el actual nuevo secretario de Estado de la Seguridad Social —que vuelve a serlo—, en un momento en el que había 66 000 millones en el Fondo de Reserva, lo que produjo una pérdida de 2 060 millones. Respecto de la pobreza, el índice Arope se encuentra en el

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 14

año 2011 en el 20,9, es decir, casi en un 21 %, y lo primero que hace el Gobierno de Mariano Rajoy cuando toma posesión es no reducir las pensiones; por el contrario, las incrementa. No me voy a extender. Los últimos Presupuestos Generales del Estado que se dejan en herencia a este Gobierno incrementan y mejoran todas las pensiones desde un 1,6% hasta un 7,6 %, haciendo especial hincapié en las mujeres, en las reducciones fiscales en IRPF a las familias y las viudas. Quiero hacer hincapié especialmente en algo que usted ha comentado cuando ha dicho que no estaba de acuerdo porque no se estaba desarrollando de una forma adecuada. Dentro del Plan Integral de Apoyo a las Familias que se llevó a cabo en 2015 se reconoce el complemento a la cuantía de la pensión contributiva, lo que llamamos el complemento de maternidad que, como todos sabemos, va desde un 5 hasta un 15, y que actualmente disfrutan 388000 mujeres, con la previsión de que en el año 2019 pueda llegar hasta 500000 personas. Usted ha dicho que no le parecía adecuado que se tomase de forma posterior, por lo que me gustaría que profundizase y nos dijera en qué momento o de qué manera valora el complemento de maternidad. Asimismo, qué otras medidas tomaría usted. Nosotros tenemos claro que defendemos un sistema de pensiones público y creo que usted ha comentado que ha de ser a través de cuentas nocionales y de productividad, por lo que quisiera que profundizase respecto de esas medidas.

En estos últimos días hemos hablado en el Pacto de Toledo sobre la separación de fuentes y sobre el tema de la financiación. El Gobierno del Partido Popular ha ido cerrando la financiación. En el último año se han financiado 15000 millones de euros, yendo 13000 desde el Estado y 1876 desde el SEPE. En este sentido, respecto a las conversaciones que estamos manteniendo en cuanto a déficit y financiación sobre la sostenibilidad del sistema, me gustaría saber qué opina de las prestaciones de maternidad, de paternidad o de riesgo de embarazo que están siendo pagadas a cargo de las cotizaciones, si deberían ser financiadas por vía presupuestos del Estado y qué alternativas nos plantea usted teniendo en cuenta la sostenibilidad del sistema.

Por último —y finalizo—, me gustaría saber qué opina de las últimas noticias que tenemos sobre las nuevas medidas, sobre los nuevos impuestos del Gobierno del señor Sánchez, desde el punto de vista empresarial, porque los datos nos indican que va a incrementar las cotizaciones a las empresas y los costes en más de 4000 millones.

Muchísimas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Gracias, señora Coteló.

A continuación, para dar respuesta a las distintas preguntas de los grupos parlamentarios, vuelve a tener la palabra la señora Coronil.

La señora **DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS** (Coronil Jónsson): Muchísimas gracias a todos.

Voy a intentar resumir mi respuesta porque tengo diez minutos; voy a intentar dar una respuesta colectiva a todos los grupos parlamentarios.

Lo primero que quiero decir respecto de mi comparecencia es que no quiero que se me malinterprete. Yo no he venido a juzgar políticas o legislaturas anteriores; yo vengo aquí porque lo que nos preocupa es el país a futuro y para eso hay que construir consensos, intercambiar opiniones y escuchar distintas visiones, pero no vengo con ánimo de crítica sino de construir y recuperar consensos. Está muy bien escuchar y les agradezco también sus intervenciones porque de ellas también aprendo para el trabajo del Círculo de Empresarios.

Voy a empezar respondiendo a través de los gráficos. Me planteaba el señor Barandiaran por qué esa correlación no se daba tanto en Suiza y en Alemania, y es porque aquí hay modelos de Estado del bienestar completamente diferentes. El modelo nórdico —lo digo porque soy medio islandesa y hablo con conocimiento de causa— es un modelo de Estado del bienestar donde hay ese equilibrio intergeneracional y, si me apura, interclase porque está basado en que es tan importante garantizar un futuro digno de los pensionistas como apoyar a las familias en el cuidado de sus hijos, cosa que no ocurre en Suiza y Alemania, donde no existe esa mentalidad de apoyo al cuidado de los hijos ni en infraestructuras ni en medidas fiscales ni en permisos parentales generosos. Ahí estaría la diferencia. Alemania y Suiza en esos aspectos se parecen mucho más a España que a los países nórdicos.

Como les decía, es un Estado del bienestar que cuida al ciudadano desde que es niño hasta que fallece, pero con mucha flexiseguridad; es decir, la contratación es muy flexible y las cotizaciones a la Seguridad Social son reducidas para las empresas. La diferencia está en que, cuando una persona se queda parada, funcionan de forma muy eficiente las políticas activas. Esta es una asignatura pendiente

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 15

que tenemos, desgraciadamente, en nuestro país y que afecta tanto al hombre como a la mujer. Cuando han estado en paro o han decidido salir durante un tiempo del mercado laboral —hay mujeres y hombres que, voluntariamente, deciden quedarse al cuidado de sus hijos— y quieren reincorporarse al mercado laboral, se encuentran con un problema, porque nuestras políticas activas no funcionan eficientemente, como sí ocurre en los países nórdicos, donde —repito— la contratación es muy flexible, donde no existe el salario mínimo, donde no existe una indemnización fijada por ley para el despido y donde las cotizaciones a cargo de la empresa son más bajas. Ese es el modelo de Estado del bienestar al que el Círculo de Empresarios cree que España puede aspirar y que todos podemos construir.

Me hablaban de la productividad. Por supuesto que el sistema de pensiones en el futuro podría ser viable si mejoráramos la productividad, pero —¡ojo!— para mejorar la productividad hay que hacer también varias reformas de forma holística. La primera, la educación. Tenemos un abandono escolar de los más altos de la Unión Europea, el 18 %, aunque es verdad que durante la crisis ha bajado, porque los jóvenes españoles se han dado cuenta de que sin formación tenían una barrera mayor al mercado laboral. Un 18 % de jóvenes solo tienen su educación obligatoria; no tienen ningún otro tipo de cualificación o formación, en un momento en el que la economía y las empresas se están transformando, y me da igual el tamaño de las mismas, porque, incluso, surgen nuevos nichos de negocio. Lo que demandan las empresas es talento, talento formado, talento en carreras relacionadas con la ciencia, o bien en formación profesional, y ahí no estamos haciendo todavía nuestros deberes. Es muy complicado elevar la productividad si no tenemos un talento bien formado. También es preocupante que, demográficamente, en el futuro vaya a haber poca gente joven, porque el dinamismo de los países, el crecimiento de los países necesita de gente joven. La gente joven crea mucho más conocimiento, es más dinámica. Esto es ley de vida. A medida que cumplo años —perdonen que sea más *friendly*—, me noto más agotada, con menos capacidad de generar nuevas ideas. Hace falta gente joven en la base que mueva la productividad de este país, que genere innovación, que genere nuevos conocimientos, porque ahí está el futuro de las economías. Vamos hacia una sociedad donde va a ser más importante el talento, la generación de ideas que otros recursos productivos. En España, desgraciadamente, hoy por hoy no tenemos un talento perfectamente formado, porque alrededor del 50 % de los jóvenes de entre veinticinco y treinta cinco años lo único que tienen es la educación obligatoria, debido a ese abandono escolar que traemos del pasado.

Necesitamos empresas de mayor tamaño. ¿Por qué? Porque cuando hablamos de empresas siempre tendemos a pensar en las empresas grandes, en el IBEX, en las empresas que tienen músculo. Claro que esas empresas pueden desarrollar planes de formación, planes de conciliación, planes de flexibilidad laboral, planes de creación de guardería, incluso en sus centros de producción, pero esa no es la realidad empresarial de este país porque, como les he dicho, solo un 0,1 % de nuestras empresas son grandes, es decir, tienen más de 250 trabajadores, un 0,6 % son medianas y el resto, que son la mayoría, un 94 %, tienen menos de diez trabajadores. En ese sentido, es muy complicado impulsar la productividad de este país. Lo que nos dicen los datos estadísticos es que las empresas españolas grandes y medianas son tan productivas o más que sus homólogas de Alemania, Reino Unido y Estados Unidos. El problema de la productividad en España se concentra en las empresas de menor tamaño, en las micro y en las pequeñas. Por tanto, deberíamos hacer los deberes y quitar aquellas barreras fiscales y laborales que obstaculizan el crecimiento de nuestras empresas, y que forman parte de una legislación de los años noventa que se ha quedado obsoleta. El mundo sigue avanzando. Mientras nosotros estamos hablando aquí, se están gestando nuevas ciudades, están apareciendo nuevas clases medias y el centro económico del mundo se está yendo hacia la zona de Asia-Pacífico. Si queremos seguir manteniendo nuestro peso económico en el mundo, tenemos que reformar nuestra economía, tenemos que ponerla al día.

Hablábamos de la corresponsabilidad y de cómo introducir en la negociación colectiva políticas que incidan en reducir la brecha salarial. Sinceramente, creo que el gran secreto de esos países que hemos citado, aparte del apoyo a las familias o esas medidas fiscales de desgravación de gastos asociados al cuidado de los hijos, como ocurre en Francia, es también la educación que reciben nuestros hijos, tanto en casa como en los colegios. El éxito de los países nórdicos es que realmente se educa a los niños y a las niñas en que son exactamente iguales, en que tienen las mismas oportunidades en un futuro y las mismas obligaciones hacia sus hijos, si es que deciden tenerlos. Por tanto, si no cambiamos el factor cultural y educativo será muy complicado reducir esa brecha salarial, porque estamos hablando de empresas muy pequeñas, la mayoría de ellas familiares, e incluso tradicionales. La barrera cultural existe y solamente se vence desde la educación. Para mí, la educación es la clave en cualquier país, junto a la calidad institucional.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 16

He hablado de la reforma integral del sistema de pensiones y ponía el ejemplo de Suecia. Tengo que decirles que el sistema de pensiones sueco no está privatizado. Es un sistema mixto que gestiona el Estado sueco, donde del 18,5% de la cotización mensual que se aporta al sistema de Seguridad Social, el 16% va a un sistema de reparto, pero con cuentas notacionales —creo que es muy importante que el trabajador, sea hombre o mujer, sepa cuál está siendo su nivel de cotización y cuál será su pensión en el futuro, para que también, de forma libre, pueda decidir si intensifica su carrera profesional, si decide ahorrar más de forma privada, etcétera—, y el 2% se coloca en un fondo de pensiones privado, elegido por el trabajador entre cinco fondos que son gestionados por el Gobierno sueco, donde la inversión no se hace solamente en deuda pública, como en el caso español, cuya rentabilidad es bastante más reducida, sino que se hace una gestión en cartera fija y mixta, asegurando la rentabilidad de ese fondo. Por tanto, no estamos hablando de privatizar el sistema de pensiones, estamos dándole viabilidad. Esto no significa —repito— que todos los pensionistas actuales entren en ese sistema —¡por favor, defendemos los derechos adquiridos!—, sino que haya una edad de corte para que los nuevos cotizantes a la Seguridad Social entren en un nuevo sistema. Y es muy importante que haya más capitalización en pensiones, para que esa capitalización —en España es solo del 14% de nuestro PIB, frente a países como Noruega, Suecia u Holanda, que está en torno al 140% del PIB— sea también una fuente de financiación para las empresas, no para las grandes, sino para esos emprendedores que quieren poner su proyecto a trabajar, o también para esas micro y pequeñas empresas. Tenemos un sistema de financiación empresarial excesivamente bancarizado. El 70% de la financiación de las empresas viene de los bancos, pero ¿qué ocurre cuando hay una crisis financiera? Pues ya lo hemos visto: se cierra el crédito y muchas empresas que eran viables dejan de serlo porque no tenían acceso a la financiación.

Cotizaciones sociales. Decía que hay un reparto equilibrado y creo que esa es también una forma de acelerar la contratación, y una contratación de muchísima más calidad. Las empresas grandes y medianas —repito— pueden pagar las cotizaciones a la Seguridad Social, el problema son las empresas micro y pequeñas, que generan mucho empleo anualmente pero que, desgraciadamente, con esta presión fiscal, incluso con una posible subida de la presión fiscal, se ahogarán financieramente y, probablemente, lo que veamos será más subempleo o que la economía sumergida se acelere. Vuelvo a repetir que echo en falta plantear en el debate político qué vamos a hacer en este país para reducir el tamaño de la economía sumergida, porque si esa economía sumergida aflorara supondría ingresos para las arcas públicas que servirían para financiar no solamente las pensiones no contributivas —que yo sí que creo que deberían ir en los Presupuestos Generales del Estado—, sino que también podrían servir para pagar todos esos complementos que aseguren que tanto hombres como mujeres tengan una pensión digna a futuro.

En cuanto a cómo romper la brecha salarial, vuelvo al factor cultural, pero también creo que las empresas deben trabajar con mayor transparencia. Creo que esa transparencia es fácil en empresas de gran tamaño, porque tienen capacidad para hacer auditorías y publicar sus cuentas, pero veo muy complicado que eso se pueda hacer en las empresas de menor tamaño porque para ellas supondría un sobrecoste. Por eso decía que es esencial el elemento cultural.

¿Cómo veo yo las medidas de conciliación? No me gusta la medida de conciliación consistente en reducciones de jornada hasta que los niños tienen doce años. Creo que eso no ayuda en absoluto a la conciliación ni a la mujer, y lo vemos estadísticamente. Por un factor cultural, o porque se entiende que deben hacerlo, o por la presión social, o porque deciden libremente hacerlo, suelen ser las mujeres las que se acogen a ello, y siento decir que esa medida solamente se da en España y en Portugal. En el resto de los países de la Unión Europea no existe, porque en el resto de países de la Unión Europea, sobre todo en los que hay más tasa de natalidad y mayor tasa de ocupación femenina, se apuesta por ayudar a las familias para que tanto el hombre como la mujer puedan conciliar.

Estoy totalmente de acuerdo en que los horarios laborales son muy importantes y creo que desde las instituciones públicas podríamos hacer mucho. Desde la televisión pública, por ejemplo, cambiando los horarios del *prime time*, los horarios de las comparecencias, y no lo digo por esta, sino por otras que se emiten en el telediario y que son por la noche. Creo que esas señales son muy importantes, porque si empezamos a hacer cambios de este tipo, gradualmente la sociedad española recuperará, por cierto, los horarios de comida y familiares previos a la guerra civil y a la postguerra.

Me preguntaban por la inmigración y tengo que señalar que efectivamente vamos a necesitar de la inmigración. Con la base demográfica que tenemos, a futuro la vamos a necesitar, pero nosotros apostamos por una inmigración regulada, controlada, siguiendo la experiencia de países como Canadá o

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 17

Australia, donde claro que apuestan por la inmigración, pero con unos inmigrantes que vengan con un puesto de trabajo, con sus derechos y obligaciones, como cualquier ciudadano español.

En cuanto a la presión fiscal, en España hay quienes incluso abogan por subir las cotizaciones a la Seguridad Social, lo cual desde nuestro punto de vista sería un gran error, porque las empresas españolas ya pagan las sextas cotizaciones empresariales más altas, mientras que el trabajador español paga las cuartas más bajas de la Unión Europea. Siento decirlo, pero la presión fiscal española en global —me da igual que sea el IVA, que sea el impuesto sobre sociedades o el IRPF— es superior a la media de la Unión Europea. El problema no es la presión fiscal, el problema es lo ineficiente que es nuestro sistema fiscal a la hora de recaudar. Nuestra recaudación es del 38% del PIB, frente al promedio de los países de la Unión Europea, donde se sitúa en torno al 44%. El problema es que, como les decía, tenemos un sistema de IVA con tres tipos donde hay una mala asignación de los tipos en la cesta de la compra, cosa que no ocurre en los países de nuestro entorno. El *gap* recaudatorio no está en el impuesto sobre sociedades, sino principalmente en el IVA —por la economía sumergida, por la mala clasificación de los bienes por tipos— y en el IRPF, y eso tiene una razón, que es la elevada tasa de paro que todavía tiene este país. La desigualdad en este país ha crecido principalmente por culpa del desempleo; esa es la principal causa. Cuando medimos la desigualdad en términos de riqueza, la fotografía de la sociedad española cambia mucho por un motivo, porque los españoles tienen bastante patrimonio, lo cual mejora su nivel de renta, pero en términos de renta claro que ha aumentado. Me dicen que me he pasado ocho minutos. Lo siento.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias, señora Coronil, por la comparecencia. Solo quería reflejarle la hora que era, porque está a la espera la siguiente compareciente.

La señora **DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS** (Coronil Jónsson): Me parece bien. Hay que ser prusiano para cumplir con los horarios.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Me alegro de una reflexión que ha hecho, relativa a las medidas para erradicar la economía sumergida; medidas que tendríamos que poner en marcha el Gobierno y los partidos políticos, pero también su figura, que representa a los empresarios. Debe tenerse en cuenta que también desde la empresa se puede erradicar la economía sumergida.

La señora **DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS** (Coronil Jónsson): Me gustaría introducir un matiz. Efectivamente, esto es así, pero principalmente quienes evaden son las personas físicas. Detrás del hecho de no pagar impuestos como el IVA hay personas, no siempre están las empresas. En ese fraude fiscal no solamente están las empresas, también estamos las personas cuando decidimos no pagar la cotización a la Seguridad Social, o no pagar el IVA, o aceptar un trabajo no regulado y no denunciarlo, con lo cual no siempre la culpa es de las empresas.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): No he dicho que la culpa sea siempre de las empresas, sino que está bien que seáis responsables y que lo presentes como una medida, porque el Gobierno, los grupos parlamentarios y, cómo no, también las empresas, tienen mucho que decir en el ámbito de la economía sumergida.

Le reitero de nuevo los agradecimientos por la comparecencia de hoy y rápidamente pasaremos a la siguiente.

La señora **DIRECTORA DE ECONOMÍA DEL CÍRCULO DE EMPRESARIOS** (Coronil Jónsson): Gracias a ustedes. **(Pausa)**.

— **DE LA SEÑORA GALA DURÁN (PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN MATERIA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Número de expediente 219/001287).**

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): A continuación intervendrá doña Carolina Gala Durán, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Autónoma de Barcelona, para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones en la Seguridad Social. Muchas gracias, antes de que empiece su intervención, por estar aquí hoy con nosotras y nosotros

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 18

hablando de este tema tan importante sobre cómo disminuir la brecha de género tanto en el mercado laboral como en el sistema público de pensiones. Tiene la palabra.

La señora **GALÁN DURÁN** (Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona): Muchas gracias. Buenos días a todos y a todas.

La primera cuestión de mi intervención es plantear si existe verdaderamente una brecha de género en las pensiones o si, por el contrario, es algo que como otros temas aparece en la prensa o en los medios de comunicación cada cierto tiempo pero igual no existe en realidad ni en nuestro país ni en otros países. El concepto seguro que es muy conocido. Se suele definir como la diferencia entre la retribución media percibida por las mujeres en concepto de pensión pública y la percibida por los hombres. ¿Existe? Pues sí existe. Como veremos a continuación con una serie de datos, esa brecha de género en pensiones existe. Según datos de un informe del sindicato UGT de febrero de 2018, esa brecha se sitúa en el 37,35 % que cobran más los hombres de pensión media que las mujeres —como veremos después—. Si lo comparamos con otros países, la brecha es peor en otros países como por ejemplo Alemania. Puede sorprender el caso de Alemania donde esa brecha de pensiones se sitúa casi en el 50 %, concretamente en un 47 %. La media de la brecha de pensiones en los países de la Unión Europea se sitúa en el 38,3 % para el grupo de pensionistas de edad de 65 o más años. Hay diversos textos —en los que no entraré por razones de tiempo— en la Unión Europea que intentan luchar contra esta brecha de pensiones, no tanto en el marco laboral pero sí existen algunos documentos muy interesantes al respecto y nos dan ese dato, un 38,3 % de media en la Unión Europea.

Hay que tener en cuenta, como veremos a continuación, que las diferencias se manifiestan no solo en cuanto al número de las mujeres que reciben prestaciones económicas sino también y sobre todo en cuanto al tipo de pensiones que perciben hombres y mujeres y a la cuantía media de las pensiones que perciben unos y otros, como veremos con una serie de datos en los que se basa ese informe muy reciente del sindicato UGT. Si tenemos en cuenta el número de pensionistas resulta que en el año 2016 los hombres eran el 51,83 %, y las mujeres el 48,17 %, una diferencia del 3,66 %. En cuanto a la pensión media mensual de una mujer —y es un dato que hay que tener muy presente— de todo el sistema de Seguridad Social —luego iré destacando datos relacionados con la pensión de jubilación por ejemplo y otras pensiones—, en 2016 estaba en 706,44 euros mientras que la de los hombres estaba en 1127,59 euros al mes. La diferencia está en 421,15 euros al mes por catorce pagas, lo que supuso una diferencia en el año 2016 de casi 6000 euros anuales menos de pensión percibida por una mujer respecto de un hombre en el sistema de Seguridad Social español.

Otros datos. Decía antes que también es importante tener en cuenta el tipo de prestación que se percibe porque nos da un cuadro muy claro de lo que está ocurriendo en este país y en otros, que es semejante. Pensiones de incapacidad permanente. Mujeres que perciban esas pensiones, solo el 34,85 % frente al 65,15 % de hombres. Por tanto, la pensión de incapacidad permanente es mayoritariamente masculina en este país. La diferencia de cuantía, perjudicando a las mujeres, está en el 17,33 %. Por tanto, hay una diferencia importante. En 2016 una mujer percibía 820 euros, en cambio un hombre percibía por esa misma pensión 992 euros. En el caso de la pensión de jubilación —que creo que es la pensión clave en la que todos pensamos porque supone el mayor número de pensionistas dentro de nuestro sistema de Seguridad Social—, en el caso de las mujeres, pensionistas de jubilación en 2016 fueron solo el 36 % frente al 63,89 % que fueron hombres. La pensión media de las mujeres era de 768 euros mientras la de los hombres era de 1220,65 euros. La brecha de pensiones en jubilación en 2016 fue del 37,04 %, una diferencia mensual de 452 euros por catorce pagas.

También quiero destacar el factor de la viudedad. En las pensiones de viudedad vemos que las mujeres son el 96,19 % de los pensionistas —la situación cambia totalmente— y en cambio los hombres son solo el 3,81 %. La pensión de la mujer aquí es más alta, 654 euros frente a 483 del hombre, el 26 % de brecha a favor de las mujeres en este caso, pero la razón es evidente: cuando fallece —como bien saben— la pensión de viudedad se calcula sobre la base reguladora del hombre, que cobra más —luego señalaré alguno de los factores— y en consecuencia la viuda cobra más de pensión de viudedad de lo que cobra un hombre cuando fallece una mujer porque su base reguladora es más baja y el viudo que deja va a cobrar menos. Es la razón, aparte del factor estadístico, que sabe que determina que las mujeres tenemos una esperanza de vida más larga. Y también es curiosa la situación de la pensión a favor de familiares, el 70,91 % son mujeres, solo el 29 % hombres y la diferencia económica tiene la misma justificación que en el caso de la pensión de viudedad. Y respecto de por qué hay tantas mujeres se puede

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 19

poner el ejemplo típico de la mujer mayor que ha cuidado de su hermano, pensionista de jubilación, o de un familiar, que ha podido luego percibir una pensión a favor de familiares que, como saben, está vinculado al hecho de no percibir ningún tipo de ingreso. Por tanto, también tiene un carácter claramente feminizado.

En el caso de la pensión de viudedad quiero aportar otro elemento. El viudo normalmente compatibiliza la pensión de viudedad con el trabajo, con unos ingresos por rentas de trabajo o bien con la pensión de jubilación. En cambio, como bien sabemos, las viudas normalmente tienen como principal ingreso la pensión de viudedad. Por tanto, el perfil también cambia desde esa perspectiva. En concreto se analiza la pensión de jubilación por regímenes de la Seguridad Social, por si esto ocurre solo en algunos regímenes o en todos. Como veremos ocurre en todos. En el régimen general de la Seguridad Social —según datos del año 2016— la pensión de una mujer eran 919 euros, la de un hombre, 1333 euros al mes. En el régimen de autónomos, donde como saben se puede elegir la base de cotización y por tanto hay un mayor margen de libertad de elección, se da la misma situación: los hombres, 793 euros, las mujeres, 582 euros, una brecha del 26%. Régimen especial de trabajadores del mar: 672 euros la mujer, 1249 euros el hombre, 46% de brecha. Y en el régimen especial de minería del carbón la situación es todavía más curiosa: el número de prestaciones por el tipo de actividad de las mujeres es muy bajo, el de hombres es mayor, pero la diferencia de la brecha se sitúa en el 34,83%. Por tanto, en todos los regímenes del sistema de Seguridad Social la pensión de jubilación de los hombres es bastante más elevada, como mínimo un 31%, respecto de las mujeres en estos momentos en nuestro país.

Otro elemento que creo que es muy significativo es el último elemento estadístico de datos que quería aportarles para justificar que existe una brecha de género en este país y en otros de nuestro entorno, es dónde están situadas las mujeres —en porcentaje de pensiones— y dónde están situados los hombres en el año 2016. En pensiones de hasta 500 euros, el 73,57% lo perciben mujeres. De 500 a 700 euros, el 67,87% lo perciben las mujeres. Es difícil vivir con una pensión de entre 500 a 700 euros, no se puede literalmente vivir ni con una mínima suficiencia. En cambio, si vamos a una cantidad un poco más suficiente, de 1500 a 1800 euros, el 23% —solo el 23%, insisto— son percibidas por mujeres frente al 76% que son percibidas por hombres. Y si nos vamos a la pensión máxima, de 2567 euros, en el año 2016 las mujeres que la percibían eran el 26,28% y los hombres el 73,72%. Por tanto, si vemos esos datos, más de 1,5 millones de mujeres perciben pensiones por debajo de los 500 euros y el número de hombres que percibían la pensión máxima en el año 2016 triplicaba al número de mujeres. Es un dato a tener presente.

La segunda cuestión que quería plantear es cuáles son las razones que causan esa brecha de pensiones que existe en este país y en otros. Creo que lo dice muy bien una resolución del Parlamento Europeo sobre la brecha de pensiones de junio de 2017. Lo dice en la exposición de motivos con total claridad: La brecha de género en las pensiones no es más que un reflejo de la gran cantidad de desigualdades que experimentan las mujeres a lo largo de la vida y en su carrera profesional. Les voy a señalar algunas de las causas que considero principales en la justificación de esa brecha de pensiones.

La primera de ellas es la brecha salarial. Como saben —está demostrado—, las mujeres cobramos menos remuneración, en consecuencia cotizamos menos porque es un sistema totalmente contributivo y cobramos, por tanto, menos pensión. Es una fórmula de seguro privado en el fondo nuestro sistema de Seguridad Social. Esto ocurre en todos los sectores de actividad y en todos los grupos profesionales. Además, lo que es muy preocupante es que persiste la discriminación directa en las empresas, basta con ver los repertorios de jurisprudencia cada año y se ha incrementado, lo cual es muy preocupante, la discriminación indirecta. El hecho de la pérdida retributiva a través de medidas perjudiciales adoptadas por las empresas cuando una mujer —mayoritariamente aunque también hay algún caso de un hombre— coge una reducción de jornada o pide conciliar su vida laboral y familiar y con efectos también retributivos porque hay ejemplos en la jurisprudencia en los que les quitan un plus a esas madres que solicitan una reducción de jornada o dejan de tener el cargo de poder dentro de la empresa y pierden también el correspondiente plus o complemento o cualquier fórmula que pueden imaginar se aplica en este caso, incluso el recurso a la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 para reducir luego el salario y modificar las condiciones de trabajo.

Esta brecha salarial sabemos que se debe a muchos factores, no entraré en ello con detalle. España es uno de los países que ha visto incrementada esta brecha salarial también como consecuencia de la crisis económica y la midamos como la midamos nos resulta una diferencia, según tengamos la ganancia media por hora o utilicemos el salario medio anual existe una diferencia mayor o menor entre hombres y mujeres. También está claro que se produce esa brecha en todos los trabajos, sea a nivel directivas —un

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 20

informe de la Unión Europea lo situaban el 33,2%—, sea a nivel de puestos administrativos, puestos de menor cualificación y da igual el sector de actividad; en el sector servicios la brecha es del 23,6%; en industria, el 21,6% y en construcción, 5,44%. Por tanto, da igual a lo que nos dediquemos, da igual el sector de actividad donde trabajemos porque vamos a cobrar menos, esa brecha salarial persiste.

Si me preguntaran cómo se puede luchar contra la brecha salarial —antes he oído algunas consideraciones al respecto— creo que es un elemento cultural. Hay que cambiar la cultura, la educación sigue siendo fundamental en este país —luego volveré sobre ello en relación con que no haya desigualdad entre hombres y mujeres—, pero también hay que seguir con la perspectiva de control por parte de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las campañas para garantizar que no existe discriminación salarial o la ley de la transparencia salarial, las auditorías salariales, el mecanismo de control y una mayor concienciación también por parte de los agentes sociales. Todavía es posible encontrar convenios colectivos donde de forma involuntaria —seguro— se produce finalmente una discriminación salarial indirecta hacia las mujeres, negociados por sindicatos y negociados por asociaciones empresariales. Por lo tanto, la negociación colectiva tiene mucho que hacer todavía en este tema.

Segundo factor que tiene influencia en esa brecha de pensiones, la modalidad contractual. No es lo mismo tener un contrato indefinido que un contrato temporal. El contrato indefinido implica una mayor estabilidad, implica una mayor capacidad de promoción en la empresa, una remuneración superior y, por tanto, una mayor cotización durante más tiempo al sistema de Seguridad Social. Si vemos los datos, resulta que los contratos indefinidos —aunque no son muy comunes en los últimos tiempos— son más habituales en hombres que en mujeres y eso influye también en la estabilidad de esa mujer en la empresa y su cotización futura al sistema de Seguridad Social. Otro elemento a tener en cuenta dentro de la modalidad contractual es contraponer los contratos a tiempo completo con los contratos a tiempo parcial. Sabemos que existe una mayor presencia —casi un 70%— femenina en los contratos a tiempo parcial. De forma involuntaria, según un estudio reciente, más del 60% de los trabajadores a tiempo parcial no quieren ser trabajadores a tiempo parcial en este país. Muchas veces el contrato a tiempo parcial femenino se debe a que eso nos facilita la conciliación de la vida laboral y familiar, así tenemos más posibilidades de cuidar de nuestros hijos e hijas o cuidar de nuestras personas mayores, estamos en un país envejecido. Muchas veces la conciliación la vinculamos casi exclusivamente con los hijos pero también hay que tener en cuenta que cada vez más son personas mayores. Elijo el contrato a tiempo parcial porque me permite conciliar, eso luego va a tener un coste fundamental no solo en el desarrollo de la carrera activa de esa mujer sino que también cuando se jubile va a cobrar bastante menos y va a tener problemas a la hora de acceder incluso a determinada pensión de la Seguridad Social. Y ese elemento a veces no se valora o no se tiene más remedio que asumir porque esas son las circunstancias.

En el ámbito del trabajo a tiempo parcial, hay que recordar que se ha mejorado. Hay una reforma que viene impuesta por una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 noviembre de 2012, la conocida sentencia o asunto Elbal Moreno, que luego fue seguida de otras sentencias del Tribunal Constitucional, la primera de ellas la 61/2013. Esas sentencias resolvieron el doble castigo o la doble sanción que se imponía al trabajo a tiempo parcial en este país, se tenía en cuenta las horas que trabajaba a efectos del cómputo de días cotizados al sistema de Seguridad Social con un perjuicio evidente y a la vez —como cotizaba y cobraba menos— percibía una pensión más baja. La doble sanción. Eso se corrigió y creo que muy bien con el Real Decreto-ley 11/2013, pero lógicamente con un problema de fondo. Un problema de fondo que viene por parte de la interpretación que hace el Tribunal Constitucional a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional 156/2014, de 25 septiembre, respecto a la forma de integrar las lagunas de cotización con bases mínimas. Como saben, la doctrina que establece el Tribunal Constitucional es que si hay lagunas de cotización —que son más habituales en las mujeres que en los hombres porque es más fácil que una mujer deje de trabajar para cuidar de sus hijos o personas dependientes— se toma como referencia el último contrato, aunque haya sido un contrato totalmente atípico dentro de su carrera laboral, y eso perjudica mayoritariamente a las mujeres. Por tanto, se resolvió una cosa y se complicó otra a través de la forma de cálculo de las lagunas de cotización en el caso del trabajo a tiempo parcial. Habría que modificar esa regulación, como luego señalaré. El segundo problema es que ahora sí es más fácil acceder a una pensión de jubilación si somos trabajadoras a tiempo parcial pero la cantidad que va a resultar al final va a ser una cantidad bajísima que no permitirá a esa persona subsistir ni siquiera dignamente llevando a la pobreza femenina en una edad ya envejecida.

Tercera razón que apunto como factor que determina esa brecha de pensiones, la segregación ocupacional. Las mujeres estamos más en determinados sectores de actividad que están menos valorados

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 21

socialmente —lo cual ya de por sí es bastante triste— y menos valorados económicamente. Por tanto, cobramos menos, cotizamos menos a la Seguridad Social, están infravalorados los sectores de cuidado que son esenciales para este país y cada vez más, también otros sectores. Esto hay que cambiarlo.

El cuarto factor es la economía sumergida, que cuenta —según los estudios que aparecen— con una importante presencia femenina. No hay cotización a la Seguridad Social o el trabajo en la agricultura —en el sur del país—, la mujer ayuda en el campo en lo que se necesita pero no está dada de alta en la Seguridad Social, ya está el marido porque no pueden estar todos. Ese tipo de situaciones perjudica más a las mujeres.

Quinto factor, desarrollo mayoritario de ciertas actividades profesionales con una normativa específica: el caso de las empleadas de hogar. Sé que la normativa habla de empleados, el personal al servicio del hogar familiar, pero todos y todas sabemos que son mujeres. Ahí sigue sorprendiendo no solo una cotización tarifada baja que determina pensiones bajas sino que además no tengan derecho a determinadas prestaciones como la prestación por desempleo. En este colectivo —al margen de su situación de irregularidad, que hay una parte importante— quien esté en situación regular queda totalmente desprotegido cuando está haciendo una labor fundamental en este país, no el que vengan a limpiar la casa —que es importante— sino cuidar de personas dependientes para las que no hay otras vías de cuidado si tienen unos recursos medios en este país.

Sexto factor, las limitaciones en la promoción profesional. El famosísimo techo de cristal. Si no puedo ascender en mi empresa, no incremento el salario y si no incremento el salario no incremento la cotización a la Seguridad Social en el futuro. Con lo cual, también condiciona el futuro de esa persona. El techo de cristal sigue sin romperse en este país, no existe el compromiso empresarial. El compromiso de la negociación colectiva podría ser más del que es actualmente y creo que ahí hay que insistir en cambiar determinadas perspectivas y se requiere también un compromiso social. Todavía hay bastante incompreensión cuando se habla de este tipo de situaciones y se dice que no es cierto, que aparece en la prensa, que nos estamos siempre quejando pero que en realidad no es así. Influye también en materia de Seguridad Social.

Séptimo factor, carreras de cotización más cortas con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral. Si se tienen hijos es más fácil que salga la madre del mercado laboral —temporalmente, eso sí— que él. Seguramente es una decisión voluntaria —o no— habrá decisiones voluntarias —sin duda— pero en otros casos no son voluntarias, son las circunstancias y si alguien tenía que salir quien cobra menos es más fácil que salga o quien tenga un contrato temporal es más fácil que salga que aquel que tiene un contrato indefinido, como señalaba anteriormente.

Otro factor en el que se puede intervenir de forma directa es el acceso mayoritario de las mujeres a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, el artículo 237 de la Ley General de Seguridad Social, del que luego propondré su reforma. La reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas es una medida que —puede gustar más o menos— lleva implantada en este país doce años, lo que no tiene sentido es que la cobertura de cotización solo para determinadas prestaciones alcance solo los dos primeros años y solo a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Eso tiene efectos negativos en pensiones futuras, principalmente en incapacidad permanente y en jubilación. Cuando esa madre —es el 90% de los casos— coge una reducción de jornada y está más de dos años y el tercero y el cuarto año tiene una reducción de jornada del 50%, eso le va a perjudicar su base reguladora de la pensión de incapacidad permanente o de jubilación, y al final va a acabar pagando ella esa medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

Aquí —ya lo adelanto— lo que propongo es que se cubra el total de cotización ficticia a cargo del sistema de Seguridad Social. Lógicamente, me podrían decir: es que eso es mucho tiempo. Recuerdo siempre aquí la figura de la jubilación parcial. La jubilación parcial son cinco años de cobertura al cien por cien, cinco años, y nadie se ha quejado nunca, siempre se ha justificado como una medida de fomento del empleo, aquí dos años es muy poco. Y en el caso de la reducción de jornada por cuidado de familiares la situación todavía es peor porque solo computa el primer año. Al menos habrá que equilibrar las dos y al menos llegar a ocho años, si no a doce.

El caso de la excedencia por cuidado de hijos, tres años computados al cien por cien es un avance, pero no podemos olvidar que ese avance tampoco es que sea muy antiguo. Y en el caso del cuidado de familiares no se puede computar solo el primer año, ¿esa persona, de forma mayoritaria una mujer, que ha pedido una excedencia porque tiene que cuidar a su marido que está en una situación de grave

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 22

enfermedad o a un padre o a una madre y solo el primer año le cuenta como cotizado, no recibe ingresos y solo el primer año? Me parece que no ayuda mucho a la conciliación y al cuidado en este país.

También habría que eliminar —lo señalaré luego— el cómputo de máximo de beneficios. La ley dice que si sumamos todo esto no podemos superar los cinco años y ya no nos computa como beneficio. Me parece que ya de por sí no debería haber ningún otro límite temporal a esos efectos, como ocurre en otros países. No tiene ningún sentido salvo el ahorro de prestaciones, lo cual es bastante triste.

Hay otro factor. Para cobrar actualmente la pensión de jubilación completa hay que trabajar treinta y siete años. Las interrupciones de la carrera laboral para conciliar impedirán más a las mujeres que a los hombres conseguir ese mínimo para llegar a cobrar la pensión de jubilación, ya no digamos en qué cuantía.

Me referiré al último factor. Las últimas reformas en materia de jubilación aumentan claramente la brecha de género en las pensiones, en mi opinión, por varios elementos. En primer lugar, por el cambio en el número de años para poder cobrar el cien por cien de la base reguladora. Como bien saben, vamos hacia los treinta y siete años, va a ser más fácil que lo consiga un hombre que una mujer por los factores previos de carrera laboral y de actividad laboral de esa persona. Asimismo, el incremento del número de años que computan a efectos del cálculo de la base reguladora: veinticinco años en enero de 2022. Eran dos años en el año 1985, posteriormente ocho, quince y ahora vamos a veinticinco. Cuantos más años, más periodos de lagunas de cotización, más periodos de reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares vamos a coger, y eso afecta más a mujeres que a hombres dada la realidad estadística que tenemos en estos momentos. Ha habido cambio en la forma de cubrir las lagunas de cotización. Según la Ley 3/2012, como saben, a partir de la laguna número 49 que tenga una persona no se cubren por bases mínimas, se cubren por el 50%. Eso perjudica más a mujeres que a hombres porque son las que tienen más lagunas de cotización. El factor de sostenibilidad, que está en esa situación que todos conocemos, va a perjudicar más a quien cobra menos, que son de forma mayoritaria las mujeres. No hay ningún tipo, al menos en la regulación legal, de límite ni de contrapeso a ese factor. El índice de revalorización afecta más a una pensión más baja que a una pensión más alta, como todos conocemos.

También fuera del sistema público se da la brecha de pensiones. Podemos pensar que la solución está en la parte privada, en los planes de pensiones. Ahí, según los estudios elaborados por la propia patronal de los planes de pensiones, las mujeres hacemos menos planes de pensiones que los hombres, los hombres hacen más porque cobran un salario más elevado o porque así se decide en la pareja, y hay algún estudio que dice que es porque las mujeres tenemos menor cultura financiera, cosa que lógicamente habría que valorar objetivamente. Y las aportaciones a planes de pensiones de empleo dependen del salario y, en consecuencia, serán más bajas para las mujeres como consecuencia del propio efecto de la brecha salarial.

Por último, propuestas para ayudar a eliminar —es muy difícil— o a reducir o a que no se incremente la brecha de pensiones. He optado por una doble clasificación: unas más generales, más difíciles de conseguir, como es lograr reducir la desigualdad de las mujeres mientras están en activo, y otras más específicas. Si seguimos estando discriminadas en el mercado de trabajo, salarialmente, en la promoción, eso se va a seguir traduciendo en el ámbito del sistema de Seguridad Social por la forma en cómo está estructurado nuestro propio sistema de pensiones. Ahí sí que sería interesante aplicar leyes de transparencia salarial, una mayor concienciación de la negociación colectiva para atajar la situación de discriminación que se sigue dando. Por ejemplo, en las mesas de negociación deberían estar siempre presentes 60/40 hombres y mujeres y también entre los propios representantes de personal en las organizaciones y en las empresas. Sensibilizar y formar en igualdad, ese es un objetivo incumplido, en mi opinión, de la Ley Orgánica 3/2007, donde se decía que iba a formarse en igualdad de género desde la escuela, y creo que ese es un elemento importante, es un factor cultural importante. Fomentar realmente la corresponsabilidad frente a las obligaciones familiares. Yo creo que aquí sería interesante ir hacia permisos parentales iguales, intransferibles y obligatorios para ambos. Implantar y mejorar servicios públicos que faciliten la conciliación de la vida laboral, hombres y mujeres, que tengamos la opción de recurrir a esos servicios públicos.

En el segundo bloque, estarían aquellas medidas más específicas, más fáciles de poner en práctica a través de un cambio de una ley. Lo decía antes. Habría que reformar el artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social para que la cotización ficticia cubra toda la duración de la reducción de la jornada por cuidado de hijos y por cuidado de otros familiares y la excedencia, y que dicha cobertura afecte a todas las prestaciones contributivas, no solo a las que hay ahora. Eliminar el límite de cinco años previsto

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 23

actualmente frente a estos beneficios, mejorar los periodos que se consideran cotizados por maternidad. Dar 112 días por haber tenido un hijo es pensar que alguien va a tener hijos para poder cobrar la pensión de jubilación; creo que eso es absolutamente imposible; en otros países se da más tiempo, 270 días es muy poco. Mejorar el trato en materia de trabajo a tiempo parcial claramente, que sigue siendo femenino, eliminando el coeficiente de parcialidad, todos los días trabajados como el tiempo completo, el mismo trato. Modificar el complemento por maternidad del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social y extenderlo a todas las mujeres. Ese complemento, que está en otros países, tiene la lógica de: compensamos un poco la desigualdad que hay en el mercado de trabajo, pero la desigualdad la vive tanto quien tiene dos hijos como quien tiene uno como el que no tiene ninguno, y es una medida bastante discutible en el fondo. Modificar la regulación actual del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años, que tiene un claro sesgo de género, que es para mí discriminatoria de forma indirecta para las mujeres. ¿Por qué? Porque ahora con el cálculo del 75%, no solo individual sino de toda la unidad familiar, hace que la mujer que esté desempleada con más de cincuenta y cinco años, si su marido o pareja cobra una pensión de jubilación, ella no puede cobrar el subsidio por desempleo, y no solo es que no lo cobre, sino que tampoco cotiza para la jubilación; más lagunas de cotización. Ese elemento no tiene ningún sentido. Yo creo que hay una discriminación indirecta por razón de género en este tema.

Habría que modificar la forma de cómputo de las lagunas de cotización, volver al sistema de bases mínimas anterior a la Ley 3/2012. El cómputo del servicio social obligatorio de la mujer, equiparable a la prestación social sustitutoria. Hay personas que lo han solicitado, lo han ganado en los tribunales —me refiero a mujeres—, el servicio social de la época franquista, y no se les computa de oficio por parte del INSS. Es igual que la prestación social sustitutoria que hacen los hombres.

Ya fuera de las pensiones clásicas, la asistencia sanitaria y la salud laboral deberían ser más sensibles a la perspectiva de género, creo que habría que plantearse una posible revisión de la pensión de viudedad tal y como está concebida en estos momentos, que tiene algún que otro problema. Yo me decantaría por esas medidas más específicas porque son más directas, pero el problema de fondo sigue siendo la desigualdad que hay en este país y en otros de nuestro entorno hacia las mujeres en el mercado de trabajo, que requiere medidas legales, seguir con esas medidas; requiere medidas de control y de sanción a las empresas y requiere medidas de cambio cultural de las empresas, de los agentes sociales y de la propia sociedad. Queda bastante por hacer, pero algo se va haciendo.

Nada más.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias, señora Gala.

A continuación, intervendrán los portavoces de los distintos grupos empezando por el Grupo Socialista. Señora De Frutos.

La señora **DE FRUTOS MADRAZO**: La verdad es que casi nos ha dejado sin intervención porque muchas de las cuestiones que teníamos para preguntarle las ha contestado ya directamente. Muchas gracias por estar aquí. Yo voy a plantear alguna cuestión un poco diferenciada.

Creo que en el diagnóstico estamos todos más o menos de acuerdo, en el tema de que esta brecha de pensiones viene de una brecha laboral donde el tema salarial es muy importante, además del tema de contratación, temporalidad, parcialidad y luego el tema de la brecha por ser beneficiaria de pensión por un tercero.

En cuanto al tema de la brecha salarial, mi grupo piensa que la cuestión más difícil de resolver es la relativa a las discriminaciones indirectas. Aunque cada vez exista un incremento mayor de las discriminaciones directas, en el fondo esas son fáciles de controlar por la Inspección de Trabajo; el problema lo plantean las discriminaciones indirectas, las que derivan de pluses, de pagar peor trabajos de igual valor. La negociación colectiva tiene responsabilidad en la fijación de los salarios de los grupos profesionales, donde siempre resultan perjudicadas las mujeres, pues se valoran peor las cualidades más feminizadas. No sé si sabe que mi grupo planteó una ley de igualdad salarial que incluía una serie de medidas que le voy a mencionar brevemente para ver si a usted se le ocurre alguna más que pudiese ser interesante.

Básicamente, apoyamos esa ley en tres cuestiones: Igual valor del trabajo —dadas las circunstancias, el tema de la brecha, creemos que es esencial—, información y transparencia, como usted bien ha dicho. Nosotros incluimos en nuestra proposición una cuestión muy importante, el establecimiento de una especie de presunción dentro de la empresa. Es decir, si el montante de las retribuciones de los hombres trabajadores supera en un tanto por ciento el montante de las mujeres trabajadoras, automáticamente se

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 24

considera que hay discriminación. Mi grupo incorpora estas tres medidas en la ley y no sé si usted puede introducir alguna otra.

En relación con la brecha salarial, pensamos también que el hecho de que los planes de igualdad se tengan que elaborar en empresas que tengan cincuenta trabajadores o más va en detrimento de que las obligaciones de igualdad se cumplan mal en empresas pequeñas. Dado que nuestro tejido empresarial está configurado por este tipo de empresas, ¿cree que sería adecuado establecer un instrumento jurídico similar al plan de igualdad en las empresas pequeñas o piensa que sería suficiente con definir las medidas de igualdad de forma más específica? Aunque sabemos que todas las empresas tienen obligaciones de igualdad, es como si el plan hubiese liberado a las empresas pequeñas de sus obligaciones.

Compartimos con usted todo lo relativo al reconocimiento de los periodos de cotización, el tema de las lagunas y que se avance en la equiparación de los coeficientes a tiempo parcial y quiero preguntarle por unos colectivos concretos, pues estimamos que afectan a la cuestión de la brecha. Se trata de las empleadas de hogar y de las cuidadoras. ¿Qué piensa de que una vez más se haya aplazado la equiparación de las empleadas de hogar a cualquier otro trabajador del régimen general? ¿Cómo ve esta cuestión? ¿Y qué piensa de la regulación del colectivo de las cuidadoras? Son dos colectivos que por su tratamiento poco favorable en la regulación de sus derechos laborales y en su trabajo se ven muy afectados por la brecha salarial.

En relación con las pensiones de viudedad, me gustaría que apuntase tres o cuatro líneas básicas relativas a cómo cree que se podrían regular en cuanto a la equiparación de su cuantía, esas pensiones de las mujeres que generan directamente esta prestación o que les viene dada por un tercero.

Estas son todas las preguntas que le hago, pues ha contestado muy bien al resto de las cuestiones. Por último, querría saber en relación con la negociación colectiva si es partidaria de introducir a través de los agentes sociales, en el marco del diálogo social, determinadas premisas, igual que se establecen en otro tipo de cuestiones laborales, para incidir en todo lo relativo a la brecha salarial.

Por nuestra parte, nada más. Ha sido muy interesante todo lo que nos ha contado. De hecho, ha contestado a nuestras cuestiones antes de preguntarle.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

Por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea tiene la palabra la señora Díaz.

La señora **DÍAZ PÉREZ**: Gracias, presidenta.

Bienvenida, señora Gala, es un placer. Realmente, ha sido una jornada muy instructiva, de la que mi grupo ha aprendido. Es más que recomendable asumir algunas de las reflexiones que usted ha hecho, por lo que de antemano le doy las gracias.

En relación con las cuestiones que ha planteado, me gustaría formularle algunas preguntas. Por ejemplo, es una evidencia que el coeficiente de parcialidad no funciona y que está produciendo efectos desiguales y discriminatorios. ¿Qué propondría usted como reforma legislativa para sustituir este mecanismo?

Uno de los problemas severos que tenemos las mujeres es que no llegamos —la invisibilidad es absoluta— a devengar la prestación de jubilación porque no alcanzamos los quince años de cotización. ¿Qué medidas podríamos adoptar? Planteamos algunas. Por ejemplo, ¿vería bien el modelo francés para dar salida a esta realidad? Es un modelo según el cual cotizamos equis años y después devengamos una prestación proporcional a los años que hemos cotizado, de tal manera que no perdemos años de cotización por el camino. Le pregunto si esta medida, el modelo francés, podría servir para paliar ese requisito de brecha que no computa —invisibilidad absoluta— porque ni siquiera accedemos a la pensión de jubilación. Si no es el modelo francés, ¿qué podemos hacer para garantizar que las mujeres engarcemos al sistema cuando no alcanzamos los quince años, pero podemos estar muy próximas? Los números hablan por sí solos respecto de esta realidad.

La tercera cuestión es el periodo de carencia específica. ¿Considera que debe ser suprimido? ¿Tiene impacto de género exigir que los dos últimos años estén próximos a la solicitud de la prestación? Nosotras creemos que tiene sesgo de género y es un caso inaudito. Este requisito no existe en las legislaciones comparadas. ¿Considera que debería ser suprimido?

Otras cuestiones interesantes se refieren a las empleadas de hogar. Un problema es la actual enmienda 6777, el retraso del destope de las cotizaciones de las empleadas de hogar. Más allá de esto, las últimas reformas desde el año 2011 que se han practicado sobre este régimen a todas luces que están

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 25

abocando a un desánimo en la cotización. En mayo hemos perdido nuevas cotizantes en este régimen. ¿Qué modificaciones tenemos que hacer en el régimen de las empleadas de hogar para evitar esta cuestión, sabiendo que es complejísimo el modelo? Lo digo porque está estudiado y las últimas reformas han supuesto un cambio brusco desde 2011 y después con el Partido Popular, hablando claro.

Ha mencionado cosas muy interesantes, pero no ha hablado del régimen agrario y me gustaría que precisase cómo cree que hay que actuar en relación con las cotitularidades agrarias. Es cierto que tenemos una muy buena ley en términos legislativos, pero su impacto es absolutamente pobre y está provocando un auténtico agujero de desprotección en las pensiones de jubilación de las mujeres que comparten la explotación agraria con sus familias.

Ha hablado de necesarias reformas en la viudedad y ha sido muy interesante lo que ha planteado. ¿Cuál es el modelo por el que se inclina usted? ¿Qué modelo cree que sería el correcto?

En lo que tiene que ver con lo que le preguntaba a la compareciente anterior, nuestra visión es muy crítica con el complemento de maternidad. El caso Leone, que es semejante a este, lo dirime como una medida discriminatoria. ¿Comparte eso? ¿Esto es así? ¿Qué deberíamos hacer en el Estado español para legislar de conformidad con la igualdad en materia de pensiones? ¿Cuáles serían las medidas que deberíamos tomar para avanzar hacia un modelo igualitario y corresponsable? Caso único. Es decir, que el impacto, como conoce, es menor y además favorece a mujeres con carreras que no necesitan de las otras coberturas, con carreras de cotización largas... Es decir, que realmente está mal pensado por mucho que se reiteren aquí las 288 000 mujeres que se benefician. Es una medida natalista y no igualitaria en relación con la brecha de pensiones.

Con relación a la revalorización de pensiones, sobre lo que preguntaba a la compareciente anterior, ¿tiene sesgo de género o no? Sobre todo con las pensiones bajas que tenemos las mujeres, no mínimas, sino bajas. ¿Qué habría que hacer? ¿Considera usted que aquí el impacto es también negativo para las mujeres? En lo que tiene que ver con las reformas paramétricas, con el endurecimiento del acceso a la jubilación y a otras prestaciones en la Ley 27/2011, ¿tiene impacto de género o no? ¿Alargar la edad de jubilación a los sesenta y siete años tiene impacto de género o no? ¿Endurecerla, ampliar el periodo de carencia de quince a veinticinco años tiene impacto de género o no? ¿Nos podría precisar con su pericia, que nos ha demostrado, si esto es así?

Una última pregunta que creemos que es muy relevante, ¿qué medidas hay que introducir en la legislación laboral para avanzar en otra formulación horaria en nuestro país garantizando la igualdad y la posibilidad de tener hijos? Finalmente, ¿conviene o no potenciar las bonificaciones tras la reincorporación de la maternidad o bien en las ocupaciones en las que las mujeres estamos infrarrepresentadas? ¿Cuál es su opinión?

Por último, le doy la enhorabuena, nos parecen muy interesantes muchos de los planteamientos que usted misma ha formulado.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

Por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, tiene la palabra la señora Faba.

La señora **FABA DE LA ENCARNACIÓN**: Gracias, señora presidenta.

Señora Gala, agradecemos su comparecencia. Ruego disculpe, he llegado cuando usted ya había iniciado la intervención, así que, si le parece, pasaré directamente a las preguntas, aunque quizás ya ha contestado a alguna en su exposición.

En primer lugar, ¿qué medidas, a su juicio, debería incluir una ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres que garantice la retribución para el desempeño de un trabajo de igual valor removiendo todos los obstáculos —acceso, formación, promoción, conciliación— que la impiden y dificultan? En segundo lugar, ¿qué medidas se podrían implementar para promover la igualdad y la transparencia salarial en las empresas? En tercer lugar, ¿qué opina de la realización de auditorías salariales que permitan obtener información detallada sobre la distribución de las retribuciones en la empresa? ¿Cómo se podría garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo? ¿Cómo piensa que se podrían implantar en las empresas estrategias de lucha contra la discriminación salarial? ¿Cómo se podría fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles? ¿Qué medidas adicionales, además de las ya incluidas en la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, se podrían implementar en beneficio de las trabajadoras autónomas?

Muchas gracias.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 26

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias.

Por el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana, señor Salvador. **(Denegación)**.

Por el Grupo Parlamentario Mixto, tiene la palabra el señor Candela.

El señor **CANDELA SERNA**: Gracias, presidenta.

Muchas gracias por la intervención, porque confieso que en mi carácter de chico aprender todo esto también te abre un poco la mente y creo que es positivo para todo el mundo ver estas realidades.

Me gustaría hacer tres preguntas, una un poco malvada en el sentido de poner en relación su comparecencia con la comparecencia anterior para aclararme un poco. Primeramente me referiré a una cuestión. Ha hablado de discriminación directa y de discriminación indirecta, algo que creo que tiene mucho recorrido y le pediría si luego puede facilitarme más información para profundizar en esas discriminaciones. **(La señora vicepresidenta, Faba de la Encarnación, ocupa la Presidencia)**.

Usted ha dado unos datos de brecha salarial en el mundo directivo, el mundo de la Administración y el mundo de menor cualificación, y eran descendentes. Es decir, en el sector más alto la brecha salarial era muchísimo mayor que en el de menor cualificación. Yo estoy aquí pivotando entre dos conceptos que creo que a veces se entremezclan: una cuestión, brecha salarial, y otra, división sexual del trabajo. Usted ha utilizado otro concepto: puestos de trabajo mayormente feminizados. Lo que quiero decir es si hay algún estudio o sabemos en qué parte se explica por un factor o por otro, aunque obviamente están muy entremezclados.

Por ir al grano, usted ha expuesto toda una serie de propuestas y, dada mi condición de economista, automáticamente he pensado que eso aumenta el coste a la Seguridad Social. Pero luego he rectificado y he pensado que más que aumentar el coste lo que pasa es que afloran derechos que no están reconocidos y que discriminan a la mujer de una manera muy clara. Seguidamente me he ido a las recomendaciones del Círculo de Empresarios en las que hablaba de un sistema público de pensiones basado en un sistema mixto de tres soportes: reparto, capitalización obligatoria y capitalización voluntaria. Es decir, sistemas de pensiones privados.

No ha aclarado el Círculo de Empresarios si los permisos parentales obligatorios equiparables, compartidos y no transferibles serían bonificados al cien por cien o a otro porcentaje. No lo ha aclarado. También habla de aumentar el número de años de cotización que se toma en cuenta en el cálculo de la base reguladora. Lo pongo en relación con las lagunas de la cotización, como usted ha dicho. La pregunta que me hago es: Aplicando las medidas del Círculo de Empresarios, ¿se hace un país más igual o más desigual? Esa es la pregunta.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Faba de la Encarnación): Tiene la palabra la señora Cotelo, por el Grupo Popular. Adelante.

La señora **COTELO BALMASEDA**: Buenos días. Muchísimas gracias por la intervención y bienvenida.

Creo que ha estado presente en la anterior intervención y ha escuchado muchos de los datos que hemos dado y muchas de las preguntas que se han hecho, y tampoco me quiero alargar en exceso. Voy a empezar por las preguntas que se me han quedado sin responder tanto en la comparecencia anterior como en esta, porque en principio nuestro planteamiento va en los cuatro puntos que ya habíamos señalado: brecha salarial, conciliación, brecha de pensiones y financiación. Este es el que inicialmente se me había quedado un poco sin responder, la separación de fuentes.

Como comentaba anteriormente, se ha culminado el proceso de separación de fuentes. En el año 2017 el Estado ha invertido 15 000 millones, separado en 13 000 del Estado y 1 876 del SEPE. Como también decía antes, dentro de las conversaciones que estábamos manteniendo sobre déficit y financiación del propio sistema de la Seguridad Social y la sostenibilidad del sistema, que es el debate de fondo, me gustaría saber la opinión que tiene usted con respecto a las prestaciones de maternidad, de paternidad, de riesgo de embarazo y si deberían seguir siendo pagadas a cargo de las cotizaciones o deberían ser financiadas vía presupuesto u otra alternativa que usted considere que pueden plantearse y que mantendría la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Por otro lado, me gustaría conocer su opinión como experta sobre la última noticia que hemos tenido de la nueva propuesta del Gobierno socialista en cuanto al destope de las cotizaciones —con el cargo que supone destopar para las empresas las cotizaciones, que es un aumento del coste laboral de 4 400 millones, un 25%—, si usted considera que esto, evidentemente, va a perjudicar en este caso a las mujeres.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 27

En cuanto a la brecha salarial ya he dado los datos anteriormente. Afortunadamente, la brecha salarial en España, por las medidas que ha ido tomando el anterior Gobierno del Partido Popular, guste o no guste ha ido reduciéndose. Hemos pasado del 18,7% en 2012 al 14,2% y, como usted también ha dicho, tenemos una enorme brecha comparada con unos países y bastante menor comparada con la de otros, como en el caso de Alemania. Respecto a la media europea, del 16,2%, España está dos puntos por debajo, ya que estamos en el 14. En ese sentido, nos ha dado todas las causas detalladas tanto de la brecha salarial como de la brecha en pensiones, por lo que no le voy a pedir que las valore porque creo que ya las ha valorado pero sí que nos indique en qué otras medidas concretas deberíamos incidir. Asimismo, me gustaría que valorase en cierta medida la forma de trabajar que ha tenido el Gobierno anterior a través de los planes. Usted conoce el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 que ha llevado a cabo el Gobierno de España e incluso, me imagino, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que ya le ha dejado planteado al Gobierno siguiente. En cuanto a la brecha salarial sí que le he pedido puntualmente que nos concretase otras medidas porque me ha quedado claro que no estaba de acuerdo con el derecho a la reducción de la jornada por los problemas que le genera a la mujer en cuanto a las pensiones.

Por otro lado, me gustaría que valorase el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y el Plan Integral de Apoyo a la Familia en el que sabe perfectamente que está incluido el complemento de maternidad, ya que, aunque parece que a otros partidos no les gusta, la realidad está ahí, los datos lo dicen, lo han utilizado más de 388 000 mujeres, lo que ha supuesto una reducción real de la brecha salarial de trece puntos. El planteamiento que hay, si no me equivoco, es que en el año 2019 pueda llegar a 500 000, es decir, estamos hablando de un volumen importante. Por tanto, quisiera que valorase, por favor, ese complemento y que nos especifique qué otras medidas pueden utilizarse para reducir la brecha de género en pensiones, consiguiendo siempre que el sistema sea sostenible, porque no podemos perder de vista qué medidas podemos llevar a cabo pero sin perder la sostenibilidad del sistema.

En principio no le voy a preguntar nada más por lo dicho, porque creo que todas las preguntas las ha respondido usted por adelantado.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Faba de la Encarnación): Muchas gracias, señora Cotelo.
A continuación, la señora Gala contestará a las preguntas.

La señora **GALA DURÁN** (Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona): Muchas gracias por las preguntas y aportaciones. Voy a intentar seguir el orden de las intervenciones que se han realizado y contestar a sus consideraciones, en la medida de lo posible.

La señora De Frutos ha preguntado qué se podría hacer —también se ha tratado en alguna otra intervención— con la brecha salarial y, en ese sentido, creo que es fundamental la transparencia que aparece en ese proyecto de ley y en otro de Podemos. La transparencia es fundamental. La transparencia en las grandes empresas es más fácil y seguramente la transparencia en las pequeñas y medianas empresas en temas salariales es más difícil de lograr, pero esto no quiere decir que sea imposible. Se trata de tener los medios para facilitar cómo llevar a cabo esa transparencia y, por otra parte, controlar que esa transparencia efectivamente se tiene. Una mujer que crea que le pagan menos, no lo va a saber si no tiene los datos correspondientes y reales; puede ir al convenio colectivo y ver si está cobrando lo mismo pero como en el convenio colectivo hay complementos distintos; de hecho, es admisible que puedas pagar más siempre que no lo hagas de forma discriminatoria por razón de sexo, es difícil, por lo que si esa mujer tiene más datos puede reclamar directamente o puede hacerlo a través de un sindicato. Por tanto, debería conseguirse transparencia a todos los niveles, incluidas las pymes, que son las mayoritarias en este país.

Me parece muy adecuado el sistema de presunción teniendo en cuenta un determinado porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres en una empresa para, a partir de ahí, que sea la empresa la que demuestre que todo lo hace perfectamente bien. Al igual que existe un informe de impacto de género en las leyes, creo que sería interesante que se aplicase a convenios colectivos, al menos a nivel sectorial. Cuando se negocia un convenio colectivo en una mesa de negociación y es un convenio de un determinado sector, alguien puede hacer el informe de impacto de género en ese convenio y ver si esos complementos salariales están recogidos porque tiene un efecto discriminatorio indirecto. En un convenio colectivo de una empresa pequeña podemos pensar que no se puede hacer en una primera etapa, pero a un nivel más amplio, sí, y si quien está negociando en ese momento no se da cuenta, si alguien hace un informe y ve

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 28

que ese complemento plus, o como sea que lo llamemos, afecta y discrimina indirectamente a las mujeres, sí que puede rectificar la negociación colectiva en ese aspecto.

Como decía anteriormente, en negociación colectiva se requiere intervenir más, incluso cabría plantearse algo que no está en la ley y que sí aparece en algún proyecto. Me refiero a que en las listas para presentarse a miembros de representación del personal se garantice el 60-40%, salvo que exista una razón objetiva que lo impida. Si un comité de empresa está formado exclusivamente por hombres con mucha formación —porque los sindicatos están haciendo muchísima formación—, con toda la buena voluntad, es posible que en ese sindicato la igualdad no sea el elemento clave. En general, en negociación colectiva, la igualdad tiene que volver a ser un punto importante porque yo creo que no lo ha sido nunca. No se trata solo de cuánto trabajo y de cuánto cobro —esto siempre lo comento—, sino que también se trata del factor de igualdad, de no discriminación entre hombres y mujeres. No sirve que los convenios colectivos sigan recogiendo el artículo 14 de la Constitución o el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores o que diga que no vamos discriminar salarialmente y reproduzca el artículo 28 de dicho Estatuto; se trata de ir más allá a través de esas medidas, como el informe de impacto de género, y quizá en la negociación colectiva se podría hacer algo.

La clasificación profesional sigue siendo un gran problema para la brecha salarial, y así lo vemos en la jurisprudencia. Recuerdo una sentencia reciente en la que el grupo profesional de camarera de pisos cobraba bastante menos y estaba ubicado por debajo de otro grupo que integraba al personal de bares y al personal de cocina, cuando el trabajo que desarrollaban era un trabajo de igual valor, pero a las camareras de pisos les pagaban 10 euros y a ellos 168 tratándose de un convenio colectivo. Para ayudar a que la discriminación no se dé tanto en las empresas, creo que también sería interesante la figura de las delegadas o delegados de igualdad. Tenemos delegados de prevención que se encargan de la temática de prevención de riesgos laborales, que es fundamental, pero también sería interesante que alguien, dentro de la representación del personal en las organizaciones, se dedicara a temas de igualdad, de no discriminación, a temas de acoso y a todo lo vinculado con estos. Aunque esto no esté previsto en la ley, que podría estarlo, lo pueden hacer los agentes sociales directamente.

Creo que los planes de igualdad, tal y como están actualmente, no tienen demasiado trayecto. Sí que hay planes de igualdad muy buenos, pero para empresas de 250 trabajadores o más, que son muy pocas en este país. Muchas veces sorprende que el contenido del plan de igualdad no coincida con el convenio colectivo porque es mucho más no discriminatorio el plan de igualdad que el convenio colectivo aplicable en esa empresa. Por tanto, lo que se deduce es que el plan de igualdad queda en papel y nunca se va a aplicar en esa empresa. Creo que los planes de igualdad, al igual que lo que ocurrió con los planes de prevención de riesgos laborales, se han quedado —no siempre, por suerte, pero sí bastantes veces—, en algo que tenemos, que es muy bonito, pero que en realidad no se va a aplicar; además, para empresas de más de 250 trabajadores no tiene ningún sentido. ¿Lo impondría en empresas de diez trabajadores? Quizá tampoco tenga sentido si la empresa tiene muy claro qué debe hacer para no discriminar a sus trabajadoras y ahí, nuevamente, el convenio colectivo de sector podría recoger medidas claras, reales y rigurosas a cumplir luego por la pequeña empresa y no reproducir nuevamente un artículo del Estatuto de los Trabajadores o de la Constitución, recogiendo las obligaciones que deban cumplir las pymes en ese sector en temas de no discriminación y concretar cosas reales.

Respecto a las empleadas del hogar, yo creo que es un colectivo que no está bien tratado. Debería avanzarse hacia la equiparación con otros trabajadores por cuenta ajena. Desarrollan una labor por cuenta ajena igual que el resto, lo único es que seguimos pensando que como trabajan en casa el empleador no es empleador laboral, es una figura distinta, el titular del hogar familiar no es empresario. Sí que es empresario a todas luces, y por tanto la equiparación debería ser a todos los efectos. Habría que mejorar el carácter salarial, mejorar la cotización, equiparar todas las prestaciones.

Antes de pasar a la pensión de viudedad, en el tema de la negociación colectiva por ejemplo sería interesante que existiera un acuerdo a nivel estatal o que en los acuerdos interconfederales que existen se recogieran contenidos de igualdad más amplios que los que hay actualmente, que se trabajase más directamente esas cuestiones en los grandes acuerdos en el marco de la negociación colectiva. Me refiero entre los sindicatos grandes del país y la patronal, crear más en la igualdad e incluirlo en los acuerdos interconfederales con más detalle del que tiene en estos momentos.

En cuanto a la pensión de viudedad, mi idea de reforma está relacionada con otras cuestiones que luego señalaré en cuanto a la sostenibilidad del sistema de pensiones. Yo creo que la pensión de viudedad a día de hoy no tiene sentido tal y como está prevista, habría que reformarla en profundidad,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 29

habría que reformarla manteniéndola parcialmente. En cuanto a mantenerla parcialmente, su financiación debería ir a cargo de Presupuestos Generales del Estado, no tiene sentido que esté financiada sobre la base de las cotizaciones. ¿Cómo sería esa reforma integral? No tiene sentido actualmente que fallezca la pareja de hecho con los requisitos correspondientes o fallezca el esposo o la esposa de una mujer o un hombre joven y perciba una pensión de viudedad de por vida compatible con todo y pudiendo tener otra pareja de hecho de forma inmediata. Yo la reservaría para los colectivos de hombres y mujeres mayores de sesenta o sesenta y cinco años y la vincularía a la carencia de ingresos e incrementaría el importe de lo que perciben, porque ya pasaría a ser una pensión de viudedad de carácter asistencial sin límite temporal, a partir de cierta edad y porque esa persona no tiene otros recursos. Además sería financiada, dada la finalidad asistencial, a cargo de Presupuestos Generales del Estado. A mí me cuesta pensar que alguien con treinta años pueda cobrar 1500 euros, base máxima, de por vida. Responde a otro modelo. Todos sabemos cuál es el origen de la pensión de viudedad; la mujer en casa cuidando a los hijos y el marido fallece y le queda una pensión. En mi opinión, eso ya lo hemos superado.

Respecto al coeficiente de parcialidad y lo que me planteaba la señora Díaz, yo creo que hay que eliminar en cuanto al cómputo de cotizaciones igual que un trabajador a tiempo completo; una semana es una semana cotizada para todos, un año es lo mismo para todos. Dejar simplemente la sanción que implica el hecho de que yo cobre 400 euros y cotice por una base reguladora más baja; no se puede soslayar de otra manera. Y luego, cuando esa persona acabe porque ha dedicado toda su vida al trabajo a tiempo parcial con una pensión tan baja, habría que buscarle una vía de complemento asistencial, pero el coeficiente de parcialidad yo lo eliminaría.

En cuanto a qué ocurre si no llegan a los quince años, están cerca y no llegan o el número proporcional, es complicado por el modelo de jubilación que tenemos. Siempre se ha exigido un número mínimo, quince años. Se podría quizás explorar el tema de proporcionalidad, según el número de años que ha cotizado, cobrar menos del 50% de la pensión de jubilación, pero eso supone un coste para el sistema de la Seguridad Social que también habría que valorar. Tengo algunas dudas. Lo que ahí se podría hacer es lo que ya se ha hecho en otros países, como por ejemplo en Suecia —pero yo la comparación con Suecia siempre la pongo entre muchas comillas porque no nos parecemos en nada, salvo en que estamos más o menos en la misma zona del mundo, luego no podemos compararnos—, donde tienen el siguiente sistema: Si el marido —porque es el caso— ha cotizado muchos años y a la mujer, aunque ha cotizado un mínimo, le faltan años para llegar a la pensión de jubilación, parte de los tiempos cotizados por el marido o la pareja pasan a ella y, por tanto, entre los dos pasan a percibir una pensión de jubilación, es decir, se compensa lo mucho dado por uno por lo menos dado por otro, porque por ejemplo ella se ha dedicado a cuidar a los hijos. Ese es el ejemplo. Esa fórmula me parecería más adecuada que el tema de la proporcionalidad, aunque eso evidentemente supone un coste para el sistema de Seguridad Social. Estoy de acuerdo, yo eliminaría el periodo de carencia específica. Dentro de la pensión de jubilación tiene un sesgo de género en cuanto a que puede ser más fácil. Incluso por lo que decía antes: subsidio para mayores de cincuenta y cinco años; la mujer no lo puede percibir porque el marido cobra una pensión de jubilación y no cotiza la jubilación. Puede incluso no ser a los cincuenta y cinco, pero puede perder antes el empleo y puede verse perjudicado en su pensión de jubilación. Yo creo que puede tener un elemento de sesgo de género y no tiene sentido mantenerlo.

Régimen especial agrario. El problema yo creo que no es de la ley en sí, sino de la realidad de fondo de los lugares donde se produce. Yo nací en Extremadura, voy mucho por allí y veo la realidad. Es muy difícil mantener una explotación agraria, y mucho más para cotizar los dos. Lo que ocurre al final es que ella no percibe una prestación y él una prestación muy baja. Esto es un problema también económico y difícil de resolver.

Complemento de maternidad. Existe también en otros países. Es un tema que me da alegrías y que, por otra parte, no comparto del todo. No lo comparto por la idea de fondo del papel de la mujer. Como decía, tiene su parte positiva y negativa. La parte negativa es que nos da una idea de la mujer como mujer que tiene hijos, que aporta cotizantes al sistema de Seguridad Social y a la que le compensan por tener dos, por tener tres o por tener cuatro. Yo tengo amigas que tienen un hijo y me dicen: yo quería tener más y resulta que no he podido tenerlos, y ahora quedo fuera de esta medida. Tampoco me convence la justificación que se dio en su momento de que así se compensaba la brecha salarial o las desigualdades en el mercado de trabajo. Pero tiene elementos positivos, y es que en algo se compensa esa diferencia durante la vida laboral de una mujer. Sí que afecta más a mujeres que ya tienen una pensión máxima.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 30

Estoy a favor y en contra de esta figura, pero no es la solución para resolver la brecha de pensiones, sino que hay que hacer más cosas. Solo es un paso a tener en cuenta.

¿Tiene sesgo de género la revalorización de las pensiones? Lo decía antes con los datos. La mayoría de las mujeres tienen pensiones desde 500 hasta 700 euros. ¿Habría que revalorizar, al margen de los posibles cambios que se puedan dar, más las pensiones más bajas, que mayoritariamente son de mujeres? Habría que dar el mismo trato. Yo no puedo diferenciar a un hombre de una mujer con pensiones de 500 euros, pero hay que ver por qué un hombre y una mujer cobran esos 500 euros, y ahí me refiero a pensiones mínimas que están dentro del régimen especial de trabajadores autónomos. La modificación de la forma de financiación del régimen especial de trabajadores autónomos es otra de las propuestas respecto de la sostenibilidad. Solo en Portugal y en España se permite que los trabajadores autónomos puedan elegir las bases de cotización; cotizan en épocas buenas —no entro en época de crisis— por las bases más bajas, luego cobra el 95% las pensiones más bajas y, mientras, han hecho planes de pensiones de carácter privado, aunque no digo que lo hagan todos los autónomos. Yo creo que hay que reformar la forma en la que cotizan los autónomos en este país. Insisto en que ese modelo de elección solo existe aquí y en Portugal. Se ha hecho en otros países y ha habido intentos en nuestro país. Si cotizaran de forma más adecuada a los ingresos reales, como ocurre en otros países, quizá conseguiríamos unos ingresos mayores para sostener el sistema de Seguridad Social, entre otras medidas, lógicamente.

Me planteaban si la Ley 27/2011 tiene impacto de género. Por supuesto que tiene un claro impacto de género. Las mujeres tienen más difícil poder acceder al cien por cien de la pensión de jubilación, porque nos incorporamos más tarde al mercado de trabajo, porque salimos del mercado de trabajo para cuidar personas, porque tenemos más contratos temporales, trabajo a tiempo parcial. Cuantos más años nos pidan, más difícil lo tenemos. Tenemos carreras de cotización más cortas. La base reguladora. Si vamos a más años, como se ha venido hablando, de toda la vida laboral o a cuarenta años, todavía peor para las mujeres. Nos hemos incorporado más tarde, hemos cogido reducciones de jornada, excedencias, etcétera. Por tanto, más huecos, más lagunas de cotización, menor pensión en el futuro, lo que va a empobrecer más a las mujeres en el momento en que se jubilen. Creo que tiene un sesgo de género y que debería revertirse o establecerse mecanismos correctores para el caso de las mujeres.

El problema de los horarios en nuestro país. Tenemos un modelo de horarios rígidos. El presencialismo, como sabemos, nos gusta mucho, lo cual favorece también a los hombres frente a las mujeres. Es difícil conciliar si tengo que estar trabajando hasta las nueve de la noche porque queda mejor en mi organización. Ahí la negociación colectiva tiene mucho que decir, pero hay una gran rigidez. Yo creo que habría que ir hacia unos horarios más flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto al tema de las bonificaciones, las bonificaciones en materia de Seguridad Social tengo dudas de que sirvan para algo, sinceramente. Hay estudios que dicen que se han dedicado muchísimos miles de millones a bonificaciones a lo largo de los últimos largos años en este país, y que luego la creación de empleo ha sido bastante limitada. En relación con el género, yo las mantendría muy limitadas; sectores subrepresentados y muy justificados y reincorporación de la mujer tras el permiso de maternidad, u otros permisos, pero las bonificaciones, como figura, la verdad es que yo no les tengo especial cariño, porque dudo de su efectividad real.

En cuanto a la pregunta que me planteaba sobre la discriminación salarial, yo creo que hace falta una ley contra la discriminación salarial en este país. Hay que modificar el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, entre otras muchas cosas. La clasificación profesional sigue siendo una vía de discriminación directa e indirecta todavía en este país. Para valorar objetivamente los puestos de trabajo se tendrían que utilizar elementos neutros, valores netos, cosa que no se hace. Todavía vemos convenios colectivos que recogen el esfuerzo físico como criterio de clasificación profesional. Habría que modificar el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores en materia de ascensos. Las acciones positivas yo creo que son muy buenas y siguen viéndose como algo que no es admisible; incluso, se pueden prever por negociación colectiva, en igualdad de méritos promocionar a mujeres. Yo no veo ningún tipo de problema en esto. Soy claramente partidaria de las cuotas. A mí me gustan las cuotas en consejos de administración y en otros niveles, con carácter temporal, y ahí la ley lo prevé; pero en consejos asesores no están; en comisiones de expertos no están; en mi propia universidad se organiza algo y a veces está o no está; en otras universidades, en la Administración pública en general, quién conforma, el 60-40 debería de aplicarse a todos los niveles. Yo soy totalmente partidaria de las cotas temporales para cambiar la realidad que cuesta muchísimo cambiar.

En lo que se refiere a los trabajadores autónomos, el tema de las lagunas de cotización habría que variarlo. Las lagunas de cotización de los trabajadores autónomos no se cubren. Por tanto, lo que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 31

comentaba antes que perjudica a las mujeres, el nuevo cómputo de la laguna de cotización de la Ley 3/2012 perjudica todavía más a las trabajadoras autónomas. Por tanto, se podría mejorar esa perspectiva.

En cuanto a la diferencia entre discriminación directa e indirecta, la indirecta es un plus que en principio es neutro, que es lo más habitual en la jurisprudencia de los últimos años, y que al final perjudica la regulación más a las mujeres que a los hombres.

Respecto al modelo del círculo de empresarios, no lo he leído con todo detalle con lo cual no quiero opinar sin tener todos los datos, pero cuanto más se incrementa la base reguladora más años —lo decía antes— más sesgo de género se va a producir. Y sobre el modelo de capitalización como futuro, tengo mis dudas de que el modelo de capitalización sirva para salvar el sistema de la Seguridad Social, ni siquiera empezando de nuevo con los nuevos cotizantes. Yo creo que puede servir de ejemplo lo que ha ocurrido en Latinoamérica con el sistema chileno, entre otros, el nivel de cobertura subjetiva que tiene y la propia viabilidad del sistema. Yo sigo siendo partidaria de un sistema público de pensiones, que hay que reformar de forma importante, pero sigo siendo defensora de ese sistema público de pensiones como el que tenemos.

En cuanto a la separación de fuentes, no sé si fue una buena cosa la separación de fuentes, sinceramente, o habría que revertir esa separación de fuentes. Digo que no sé si fue buena cosa por el motivo siguiente, porque se hizo en un momento en el que se pensaba que las cotizaciones iban a ser tan altas como venía siendo y que iba a haber suficiente con las cotizaciones para las pensiones contributivas, cosa que por desgracia la crisis y la realidad del país nos ha dicho que no es así. Creo que hay que recurrir a financiar sobre la base de presupuestos las prestaciones que comentaba: prestación de maternidad, de paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, pensión de viudedad; hay que buscar un equilibrio entre cotizaciones y Presupuestos Generales del Estado vía impuestos. Pero no solo eso, no se trata de poner ahora más impuestos y conseguir más impuestos por todas las vías, sino que también hay que atajar, buscando, por ejemplo, ahorro a través de determinadas vías o nuevos ingresos que no necesariamente son impuestos, y me explico.

Por ejemplo, como decía antes, el régimen de trabajadores autónomos es otra forma de cotizar al sistema de Seguridad Social. Los ingresos tienen que ser también una referencia y no solo lo que pueda decir esa persona en cada momento. La pensión de viudedad supondría un ahorro, en cuanto que no tendría un alcance tan grande como el que tiene ahora. Por otra parte, todavía existe bastante fraude en cotizaciones dentro del sistema de Seguridad Social. Otra cuestión es la compatibilidad entre la pensión de incapacidad permanente absoluta y el trabajo que existe actualmente conforme a la doctrina del Tribunal Supremo. Este tipo de situaciones son bastante discutibles. La jubilación ordinaria con todos los derechos a una edad temprana para determinados colectivos supone un sobrecoste para el sistema de Seguridad Social, como ocurre con las jubilaciones anticipadas, que se han utilizado para la reestructuración empresarial. El fraude también es una vía importante tanto de las empresas como de los propios trabajadores: trabajo y cobro el desempleo, estoy de baja por IT y estoy trabajando en otro sitio. Hay que insistir en los dos lados, pero hay que buscar nuevos recursos para mantener el sistema de pensiones tal y como lo tenemos actualmente.

¿Quiere eso decir que no podemos recurrir a los planes de pensiones? No, también podemos hacer planes de pensiones, pero teniendo en cuenta el nivel de ingresos medios de este país, supone un objetivo un poco a más largo plazo. En cuanto a mantener bonificaciones fiscales de los planes de pensiones, no digo que no, pero ahora mismo no es la solución en este país, sino que hay que buscar más recursos.

El destope de bases máximas implicaría más cotizaciones, pero, por otra parte, hay que destopar las pensiones máximas, si no, no tiene ningún sentido y sería insolidario. Si yo cotizo por todo mi sueldo, quiero una pensión más alta. Estamos rompiendo la idea de solidaridad. Lo que está claro es que hay que buscar más ingresos.

Respecto a subir las cotizaciones, igual lo que hay que hacer es no volver a figuras como la tarifa plana de cotizaciones, lo cual supuso un sobrecoste para el sistema de Seguridad Social a pagar más adelante que no tenía ningún sentido y que en mi opinión no tuvo éxito en la creación de empleo. Como digo, yo creo que habría que hacer una revisión desde las dos perspectivas con fundamento importante. Por otra parte, valoro adecuadamente los planes estratégicos que se han elaborado en los últimos tiempos.

Seguramente me he excedido por completo, pero quiero mencionar una última cuestión, como es la reducción de jornada, que creo que es una buena medida. Lo único que hay que asegurar es que esa

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 546

26 de junio de 2018

Pág. 32

persona después no pierda sus derechos de Seguridad Social. Yo no eliminaría la reducción de jornada; lo que haría sería dar el mismo trato a hijos y a personas mayores o personas dependientes en general y animar a través de la negociación colectiva o de bonificaciones a las empresas a que sean los hombres quienes pidan estas medidas, de manera que sean tanto hombres como mujeres quienes las solicitan, pero ahora mismo es lo que hay. La corresponsabilidad también es otra asignatura pendiente en este país, y aquí también es esencial el factor cultural y de nuevo la negociación colectiva también tiene bastante que decir, no en el sentido de reproducir la ley, sino de fomentarlo. Creo que en lo posible he contestado a todas las cuestiones.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Faba de la Encarnación): Muchísimas gracias, señora Gala.

¿Algún grupo quiere intervenir? (**Pausa**). Agradecemos su asistencia, así como su intervención y la información que nos ha transmitido. La esperamos en otra ocasión. Se levanta la sesión.

Era la una y treinta minutos de la tarde.

cve: DSCD-12-CO-546