



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

Año 2018

XII LEGISLATURA

Núm. 583

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. 28

celebrada el martes 4 de septiembre de 2018

Página

ORDEN DEL DÍA:

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

- De la señora directora de la Fundación Mujeres y miembro del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género (Soletto Ávila), para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social. (Número de expediente 219/001325) 2
- De la señora López Cumbre (catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cantabria), para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social. (Número de expediente 219/001326) 16
- De la señora Fotinopoulou Basurko (profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del País Vasco), para informar sobre la brecha de género existente en materia de pensiones de la Seguridad Social. (Número de expediente 219/001327) 34

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 2

Se abre la sesión a las diez de la mañana.

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

— **DE LA SEÑORA DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES Y MIEMBRO DEL OBSERVATORIO ESTATAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (SOLETO ÁVILA), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN MATERIA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Número de expediente 219/001325).**

La señora **PRESIDENTA**: Buenos días. Vamos a iniciar las comparencias, nuestros trabajos en el mes de septiembre, y a finalizar las comparencias en torno a las diferencias de pensiones entre hombres y mujeres, que es uno de los temas que más ha preocupado a los miembros de esta Comisión, y lo vamos a hacer dando la bienvenida a esta subcomisión a la señora Soletto Ávila, directora de la Fundación Mujeres y miembro del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, para informar sobre las cuestiones que nos ocupan.

Le habrán explicado ya que tiene usted una primera intervención, después lo hacen los grupos y finalmente cierra usted, y en el caso de que quede duda sobre algo le daríamos otra posibilidad a los diferentes grupos políticos. Por tanto, en primer lugar, suya es la palabra.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES Y MIEMBRO DEL OBSERVATORIO ESTATAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (Soletto Ávila)**: Buenos días. Muchas gracias, señora presidenta y también a quienes son responsables de mi comparencia. Brevemente, mi nombre es Marisa Soletto Ávila y soy directora de una organización del tercer sector, de Fundación Mujeres, que tiene como objetivos fundacionales los temas relativos a la promoción de las políticas de igualdad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos sociales, y, en particular, nos dedicamos a cuestiones que tienen que ver con la desigualdad laboral de las mujeres y hacemos prestación de servicios. Pero, sobre todo, creo que lo que justifica hoy mi presencia aquí es el conocimiento que da esta actividad que tenemos de apoyo a las mujeres, que tiene que ver con la realidad de las mujeres a lo largo de su vida laboral y poslaboral. Por eso, haré una intervención referida al análisis de género de esas diferencias en las pensiones, muchas de las cuales tienen que ver con el conocimiento del comportamiento laboral de las mujeres; esto es lo que voy a intentar explicar. Sé que ha habido otras comparecientes y que habrá más que hablen específicamente sobre brecha de género, por lo que tampoco quiero extenderme demasiado sobre los datos y la apariencia de esta. No obstante, he traído unos pequeños apuntes, porque, desde la perspectiva de si se quiere abordar el problema de la brecha, hay que conocer la apariencia que tiene, hay que saber en qué se concreta. Y la situación de hombres y mujeres en el sistema de previsión social, en el sistema de pensiones está desequilibrada. Las mujeres tienen una presencia más débil que los hombres en todo el sistema de previsión social, y, afortunadamente, en estos momentos existen muchos datos sobre cómo es esa diferencia entre hombres y mujeres. Los sindicatos vienen publicando informes anuales sobre la evolución de esta cuestión, con lo que ustedes tienen ahí todos los datos cuantitativos sobre las consecuencias que origina esta brecha. Yo les he traído un pequeño resumen que está basado precisamente en los informes que tanto UGT como Comisiones hacen anualmente.

Desde el punto de vista del análisis de esa brecha de género en las pensiones, me parece importante saber que tiene diferentes enfoques prismáticos, es decir, la apariencia de la brecha se trasluce en el tipo de pensiones que reciben hombres y mujeres. Los hombres son mayoría en la pensión de jubilación, las mujeres son mayoría en la pensión de viudedad cuando hablamos de pensiones contributivas, y además las mujeres son mayoría en el sistema no contributivo de pensiones. Y esa distribución tiene una afectación directa sobre el tema de las cuantías, puesto que cada una de las pensiones se fija desde diferentes criterios, de modo que las mujeres son mayoría en aquella tipología de pensiones cuyas cuantías son más bajas, lo que se traduce en una diferencia en la pensión media que es bastante significativa, es decir, casi 400 euros —tienen ustedes ahí los datos que da la UGT—, en una brecha de género que alcanza casi el 40 %, el treinta y siete y pico por ciento, con pequeñas variaciones anuales que se vienen observando, y llama la atención que esa brecha salarial supera con creces la establecida durante la vida activa por el salario de las mujeres. Asimismo, otro aspecto de la brecha no menos importante es la cobertura que ofrece el propio sistema, es decir, muchas mujeres no están en el sistema contributivo simple y llanamente

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 3

porque no cumplen los requisitos para acceder a él. Por tanto, digamos que hay una parte de la brecha que expulsa a las mujeres del sistema contributivo. Ello tiene incidencia no solamente sobre las pensiones que estas reciben directamente, sino también sobre el acceso a las pensiones de derecho derivado. Es decir, si observan ustedes las pensiones de viudedad de los hombres verán que estos cobran muchas menos pensiones de viudedad y que las cuantías son más pequeñas. Por tanto, esa desigualdad del sistema en el trato tiene una incidencia directa, y, evidentemente, es la más grave, puesto que incide en el nivel de ingresos de las mujeres. Pero la forma en que el sistema contempla a las mujeres incide también sobre otras personas, en sus viudos y, por supuesto, en sus huérfanos. Y aprovecharé la intervención para hablarles un poco sobre lo que tiene que ver con coberturas y situaciones especiales en torno a un programa que tenemos en Fundación Mujeres, que es el Fondo de Becas Fiscal Soledad Cazorla Prieto. En cualquier caso, estos aspectos forman parte de ese desigual trato que el sistema de pensiones español da en estos momentos a hombres y mujeres.

Si tenemos que analizar las causas —también hay mucha literatura al respecto y me voy a extender lo justo, porque vuelvo a decir que me imagino que habrá mucha gente que incida sobre estos aspectos—, resaltaría tres familias de causas, cada una de ellas seguramente que con un desarrollo muy amplio. Una es la discriminación laboral, es decir, en este momento hay un trato desigual entre hombres y mujeres en las relaciones laborales y en el mercado laboral. La participación laboral de hombres y mujeres está fuertemente sesgada por el sexo. Los beneficios que reciben hombres y mujeres por la actividad laboral están muy fragmentados y segmentados. En términos generales, las mujeres están afectadas por peores condiciones, por ejemplo existe una desigualdad evidente en el desarrollo de carrera, y todo ello incide en una menor capacidad contributiva de las mujeres. En segundo lugar, habría un factor de carácter social, que es el rol de cuidado, que tiene una incidencia directa sobre esa capacidad contributiva de las mujeres. Es el hecho de que tradicionalmente las mujeres se han dedicado más al trabajo reproductivo, un trabajo que no genera derecho a prestación y que, por tanto, minora la capacidad de las mujeres a estar dentro del sistema. Y en tercer lugar deberíamos hablar de los propios criterios con los que funciona el sistema de pensiones. En los informes de los sindicatos pueden ver ustedes que una de las cuestiones sobre las que se incide es en que lo que el propio sistema hace con muchos de los criterios sobre cálculos de las pensiones y de acceso a estas es acrecentar las desigualdades laborales de las mujeres, de manera que, si bien, lógicamente, el sistema de pensiones recoge esa discriminación laboral, cuando se aplican los criterios de acceso al sistema contributivo las diferencias se acrecientan, y se acrecientan no solo por esa evolución de la discriminación en el mercado laboral, sino porque en estos momentos hay criterios que realmente siguen manteniendo una posición discriminatoria a la hora de decidir tanto el acceso como el cálculo de las pensiones que las mujeres perciben por parte del sistema. Es decir, la brecha no solamente se explica porque efectivamente actualmente se jubilan mujeres que en su momento formaron parte de tasas de discriminación laboral mucho más altas, sino porque hoy el sistema sigue amplificando las diferencias con respecto a mujeres que ya han tenido carreras largas de cotización. En definitiva, hay una parte de la discriminación que se debe realmente a los elementos en torno a los que funciona el sistema.

Les decía al principio que trabajo en una ONG. No somos exactamente especialistas en temas de Seguridad Social, pero creo que merece la pena que detallemos un poco cada uno de estos aspectos con respecto a lo que se puede o no se puede hacer en el diseño del sistema para intentar erradicar esa brecha de género, que es el papel que tengo aquí, venir a pedirles que realmente se corrija esta brecha y esta desigualdad. Analizando cada uno de los elementos, es evidente que una de las estrategias para vencer la desigualdad en el tema de las pensiones es trabajar a favor de la igualdad laboral de las mujeres; esto es una obviedad. Por tanto, creo que debe haber una correspondencia y una reflexión política, legislativa sobre qué tipo de reforma de las pensiones se tiene que corresponder con qué tipo de políticas de incentivo en el acceso y en la promoción laboral de las mujeres. Evidentemente, podemos tomar la decisión de que el sistema de pensiones no puede hacer nada con la desigualdad laboral y, sin embargo, puede caminar hacia un modelo en el que realmente la desigualdad laboral sea particularmente grave en el acceso y el cálculo de las cuantías para las mujeres. Con esto quiero decir que quienes están decidiendo cómo va a ser el modelo de pensiones en el futuro han de ser conscientes de que existe una discriminación laboral que necesariamente va a afectar al resultado que ese sistema va a tener sobre hombres y mujeres.

En este sentido, debo decir que en España quedan aún muchos elementos legislativos, fiscales, sociales que desincentivan la participación laboral de las mujeres, y eso es un problema grave. Les puedo poner el ejemplo de cómo trabajamos nosotras el tema en Fundación Mujeres. Prácticamente en todas las

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 4

comunidades autónomas donde estamos tenemos programas que llamamos de activación laboral. Por tanto, conocemos bastante bien cuáles son las motivaciones de la decisión que toman las mujeres para abandonar el mercado laboral, que, básicamente, en la mayor parte de los casos están relacionadas con el cuidado, con el trabajo reproductivo de las familias; por qué las mujeres toman estas decisiones, y una de las cuestiones que trabajamos es esta. Lo que decimos a las mujeres es: tú sabes que estás decidiendo ser pobre cuando seas vieja. Efectivamente, la sociedad no plantea la decisión del abandono o la relativa a la elección entre trabajo productivo y reproductivo como un daño patrimonial en la vida de las mujeres, es decir, nadie les dice esto, salvo las organizaciones feministas, que intentamos trabajar esta cuestión. Por tanto, hemos de ser conscientes de que cada vez que ofertemos a las familias la posibilidad de que reorganicen su trabajo de cuidado a través del abandono del mercado laboral por parte de uno de sus miembros normalmente esa persona va a ser una mujer, que además se va a ver presionada socialmente aún hoy. En la EPA todavía queda un número muy significativo de mujeres menores de cuarenta y cinco años que están en esa categoría de inactivas por labores del hogar y que, por lo tanto, van a seguir resultando un problema en cuanto al acceso a pensiones durante muchos años, planteando insuficiencia de cotizaciones.

Tenemos medidas políticas que alientan esta decisión. Seguimos teniendo la tributación conjunta en el IRPF, seguimos teniendo factores que tienen que ver con las cotizaciones por el cuidado familiar, aspecto que saben ustedes que ha sido muy polémico y ha mostrado incidencia sobre el nivel de cotizaciones de las mujeres. Se da la paradoja de que formo parte del grupo de organizaciones a las que no gustó la medida cuando se puso, pero también hemos sido muy críticas cuando se ha quitado, porque, desde luego, lo que no se puede hacer es poner en marcha una medida de incentivo de abandono del mercado laboral —no se preocupe, se puede ir a cuidar a su madre, porque el Estado va a cotizar por usted—, para cuatro años después anular esas cotizaciones, porque eso sí que es irrecuperable con respecto a los niveles de cotización. Han de entender ustedes que las condiciones laborales que tienen las mujeres normalmente son muy malas, y, ante la tesitura de que alguien cotice lo mínimo por ti frente a un empleo que te obliga a salir de tu pueblo, a buscar a alguien que cuide de los hijos, etcétera, además de la presión social —las encuestas del CIS siguen diciendo que existe un número significativo de personas en este país que piensan que la dedicación principal de las mujeres ha de ser el cuidado familiar, y esa presión incide en las decisiones de las mujeres—, va a haber muchas mujeres que se acojan a ello. No en vano, las cifras sobre cotizaciones a la Seguridad Social de las cuidadoras no profesionales son relativas a mujeres. Por tanto, esa medida ha tenido una incidencia directa en lo que tiene que ver con la capacidad contributiva de las mujeres, además de que las pegaba a la banda más baja de cotización. Si bien es una medida que puede facilitar el acceso, no es una medida que contribuya a la eliminación de la brecha, sino todo lo contrario, es decir, lo que hace es pegar a las mujeres a las bandas bajas de cotización, sobre todo, tal y como se planteaba la medida, porque era bastante complicado que las mujeres cumplieran los requisitos mínimos temporales de cotización que presuponen el acceso al sistema.

Piensen ustedes que toda la discriminación laboral tiene incidencia sobre este asunto. Cuando hablamos de brecha salarial, de dificultades de las mujeres en el desarrollo de carrera y puestos de responsabilidad, en realidad, desde el punto de vista de las pensiones, de lo que estamos hablando es de las dificultades que encuentran las mujeres para tener itinerarios continuados de cotización, de la dificultad que tienen para llegar a bases de cotización altas, es decir, normalmente resulta más difícil alcanzar esto para las mujeres que para los hombres, y presentan mayores tasas de desempleo. Cuando veníamos de un proceso en el que casi habíamos conseguido equilibrar por la parte mala las tasas sobre hombres y mujeres, en los últimos años estamos viendo que se están volviendo a separar, es decir, en estos momentos el mercado laboral español sigue prefiriendo contratar a hombres que a mujeres. No solo por los cuidados, sino por la propia actividad laboral, las mujeres tienen más dificultades para conseguir un empleo, y, sobre todo, un empleo que les dé acceso a bases de cotización alta. Ya les he hablado de la mayor dedicación al trabajo reproductivo, es decir, hay una decisión de abandono que en este momento sigue estando premiada por la sociedad; mejor dicho, incentivada, porque, efectivamente, no tiene ningún premio. Hay algunos estudios sobre cómo la dedicación a los cuidados empobrece a las mujeres, incluso las situaciones de maternidad. Efectivamente, se interrumpe el historial de cotización, lo que condiciona la carrera de cotización, cosa que normalmente no pasa a los hombres. Es más, a ellos les ocurre justo lo contrario: tener hijos, tener responsabilidades de cuidados no les supone interrupción en las carreras de cotización, sino un aliciente para conseguir un trabajo estable en esa clave de proveedor principal de los recursos económicos de la familia.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 5

En cuanto a la parte que tiene que ver con el sistema en sí mismo, es decir, los elementos del sistema que están incidiendo en agrandar las diferencias entre hombres y mujeres, les he puesto ya algunos ejemplos sobre los elementos que nosotras consideramos que en estos momentos están perjudicando a las mujeres. Teniendo en cuenta las dificultades en los itinerarios largos y estables de cotización de las mujeres, un sistema que se base fundamentalmente en el criterio de la contributividad las va a perjudicar. De momento esto no es una crítica, sino una cuestión relativa a causa-efecto. Si queremos un sistema que ponga la contributividad en primer plano, evidentemente deberemos asumir que será un sistema que cause por sí mismo diferencias en los importes de las pensiones y en el acceso a las pensiones del sistema contributivo que tengan hombres y mujeres. Y si ampliamos la edad y los tiempos de cotización, sucede exactamente lo mismo, es decir, las últimas reformas, que han conllevado ampliaciones sobre la edad de acceso a las pensiones y los tiempos de contribución, han generado brecha salarial. Son elementos que provocan dificultades para el acceso y dificultades en el cálculo de las pensiones. Efectivamente, se han puesto en marcha algunas medidas relativas a cobertura de lagunas de cotización que son enormemente importantes y probablemente el único instrumento que en el corto plazo permite la corrección de las brechas si no se quiere una reforma integral del sistema, aunque, sin embargo, se han aplicado con criterios enormemente insuficientes a la hora de vencer y eliminar ese tipo de diferencias. Además, si tenemos un sistema que contempla situaciones especiales de menores derechos y menor acceso a la cotización, como es el caso del régimen especial del trabajo doméstico, tenemos un elemento que está incidiendo en la brecha. Es decir, a la hora de vencer la brecha hay que analizar adecuadamente cuáles son los instrumentos y los criterios con los que funciona el sistema en los que, efectivamente, se está generando este tipo de cuestiones.

Evidentemente, no me atrevo a decirles a ustedes qué es lo que tienen que hacer; hasta aquí el diagnóstico. Además, me imagino que la mayor parte de las comparecientes en materia de género vamos a hacer un diagnóstico muy parecido, porque las cosas están bastante claras. Y este no es un problema que afecta solamente a España. De hecho, hay un proyecto de informe del Parlamento Europeo en el que se advierte de que este es un problema que liga con la desigualdad laboral, y, en la medida en que los sistemas de previsión funcionan con criterios parecidos, es un problema general europeo, y la Comisión de Igualdad así lo expresó. La pregunta es cómo se arregla esto, y las cuestiones previas para saber cómo se arregla esto tienen que ver, a mi modo de ver, con esas dos preguntas que figuran en la pantalla. Es decir, hay una decisión previa, que es si queremos un sistema de pensiones que corrija las desigualdades laborales. Y como les decía antes, si la respuesta es que sí queremos un sistema de pensiones que no incida en la feminización de la pobreza, que no discuta los derechos laborales de las mujeres, que equilibre en la tercera edad, en la edad anciana, en los últimos años de la vida de las personas los ingresos entre hombres y mujeres —porque hay que recordar que las pensiones son el medio de vida de una parte muy importante de la población—, deberemos tomar medidas sobre algunos de los elementos que hemos señalado. Algunas son de carácter lento, es decir, todo lo que tiene que ver con políticas activas de empleo, la lucha contra la discriminación laboral son medidas a largo plazo, entre otras cosas porque en cuanto a la jubilación todavía hay mujeres que no han entrado en el sistema, por ejemplo mujeres que en este momento tengan setenta años, que hayan estado casadas toda la vida y se encontraran bajo la licencia marital para poder trabajar, como es el caso de mi madre: ella aún no ha entrado en el sistema porque mi padre vive. Por tanto, tenemos mujeres que están afectadas por una severísima discriminación laboral a las que el sistema tiene que dar una respuesta. En este momento, la que está dando es una pensión de viudedad, que —como les he explicado—, aunque es un elemento compensatorio —si no mi madre se iría a las no contributivas—, constituye un elemento que genera brecha. Entonces, hay que ver si queremos esto o si realmente queremos que las personas mayores, hombres y mujeres, tengan en este país un nivel de ingresos equilibrado, sin que exista diferencia o discriminación en el sistema de previsión social. Hay que ver cuáles son las situaciones a las que queremos dar cobertura, especialmente porque las consecuencias de todo ello sobre la igualdad de oportunidades y las mujeres mayores son graves, porque estamos hablando de la feminización de la pobreza.

Y la segunda cuestión hace referencia a cuáles son las coberturas que queremos, como apuntaba al principio, es decir, las mujeres no solamente son menos receptoras, sino que además generan menos derechos. Y en este punto me vuelvo a referir a los resultados de un programa de intervención de Fundación Mujeres, que es el Fondo de Becas Fiscal Cazorla Prieto. En este momento, la desprotección de los huérfanos por violencia de género tiene mucho que ver con esa forma de generar derechos que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 6

tienen las mujeres, por ejemplo, y este sería un factor de desigualdad. De las familias que el fondo de becas está atendiendo existe un número muy significativo de niños cuya madre ha sido asesinada por violencia de género que no tienen acceso a la pensión de orfandad, en absoluto, por la sencilla razón de que sus madres no cumplían los requisitos de acceso al sistema que se establecen para las pensiones contributivas, es decir, si no estaban cotizando en el momento del asesinato, cosa que en un caso de violencia de género suele ser bastante frecuente, los hijos, sus huérfanos no tienen acceso a la pensión. Además, antes de las correcciones que se hicieron en 2015 en la Seguridad Social, en la mayor parte de los casos era un acceso a pensiones mínimas, y no orfandad total, puesto que perfectamente el padre superviviente podía estar en la cárcel. Es verdad que se han aplicado medidas de corrección en ese ámbito, pero aún sigue siendo mucho más probable que un niño que pierde a su madre tenga menos derechos contributivos en cuanto a acceso a las pensiones que un niño que pierde a su padre, aunque solo sea por los criterios de cotización. Por tanto, este es un elemento de desigualdad y a él me refiero cuando digo que tenemos que decidir qué situaciones de vulnerabilidad queremos que cubra el sistema, tanto el contributivo como el no contributivo. Por eso, una iniciativa que actualmente se está debatiendo en el Congreso de los Diputados es una proposición de ley para que exista un reconocimiento de las pensiones de orfandad para los huérfanos y huérfanas de la violencia de género. Tal y como va el debate, parece que va a tener un reconocimiento en el sistema no contributivo, pero les diré que estoy en absoluto desacuerdo, al igual que —y me centro nuevamente en las situaciones de vulnerabilidad— sobre que salgan del sistema contributivo las pensiones derivadas, la de viudedad y la de orfandad. ¿Por qué? Como decía antes, sobre todo desde el punto de vista del impacto de género. Si queremos un sistema de previsión social que corrija las desigualdades y lo primero que ponemos encima de la mesa para el funcionamiento de ese sistema es la capacidad contributiva, que es el elemento que más se ve afectado por la discriminación laboral, estamos apostando por un sistema que decide agrandar en la vejez las desigualdades que se han producido a lo largo de la vida laboral. Por tanto, por mucho que hagamos coberturas de lagunas de cotización, sobre todo, dependiendo de cómo se apliquen esas coberturas, algunas medidas de las últimas que se han puesto en marcha, como ese 5, 10 y 15% en función del número de hijos, tienen elementos de inequidad, porque podríamos preguntar qué pasa con las mujeres que han tenido un solo hijo, qué pasa con las mujeres que no tienen hijos, etcétera, es decir, no son factores que trabajen la equidad de manera global y, en cualquier caso, son insuficientes con respecto a los elementos que están trabajando en contra de la desigualdad. Y con este tipo de coberturas de la viudedad y la orfandad sucede lo mismo. Para empezar, si las sacamos del sistema, si las pasamos al sistema no contributivo, de ser un derecho pasan a ser una concesión graciosa del Estado, continuando con que probablemente salgan de los sistemas de mantenimiento de renta, es decir, no se van a revalorizar, cualquiera que sea el mecanismo que ustedes decidan, tema en el que no me voy a meter.

Para terminar, creo que los factores de género pasan por entender que hay una situación de cobertura que tiene que ser necesariamente más amplia que las meras pensiones de jubilación si queremos vencer la brecha de género en el sistema de previsión social que atiende a los ingresos de las personas mayores en este país; si no, vamos a seguir manteniendo esa brecha. Pero insisto en que es una decisión que ustedes deben tomar, porque la brecha en sí misma en este nivel probablemente no responde a una intención discriminatoria, pero, desde luego, sí a una dejación de funciones en lo que tiene que ver con el principio de igualdad, y es una obligación de los poderes públicos. Se produce brecha y hay discriminación. El sistema puede decidir no atajarla, pero entonces ustedes asumen la brecha.

Finalmente, diré que probablemente la pensión de viudedad se tiene que reformar. La pensión de viudedad se establece precisamente para compensar a las mujeres de esa obligación de no trabajar, porque era como se manifestaba, es decir, si tengo que pedir permiso a mi marido, si la empresa me da un dinero si me voy a casa, etcétera, no trabajo. La pensión de viudedad surge para eso, para que en su momento las viudas de los trabajadores no se vieran en la indigencia. Sin embargo, hay una cosa curiosa con la pensión de viudedad, y es que una de las primeras reformas cuando se aprueba el principio de igualdad en la Constitución española fue la de la pensión de viudedad, para que los hombres pudieran solicitarla. Hay un magistrado, llamado Lousada, que escribió un libro con Teresa del Río, que dice que si en ese momento un marciano hubiera venido a España hubiera pensado que los discriminados eran los hombres, porque, efectivamente, en función del principio de igualdad, lo que se aprueba no es una mejora para el acceso a los ingresos de las mujeres, sino que los hombres pudieran solicitar la pensión de viudedad. Es decir, a veces aplicamos el principio de igualdad equivocadamente. Hay que pensar siempre en el resultado que producen las acciones, porque ahora mismo esa reforma de la pensión de viudedad

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 7

tiene una incidencia directa sobre la brecha, un instrumento que inicialmente pretendía compensar. No estoy defendiendo la pensión de viudedad, yo la cambiaría, creo que hay que transformarla y convertirla en otra cosa, sin la compatibilidad que ofrece hoy en día, porque nos ha generado muchos problemas, como, por ejemplo, que maltratadores condenados la hayan estado cobrando; eso tiene que ver con la forma que hemos dado a la pensión de viudedad. Probablemente hay que reformarla, pero con mucho cuidado, porque en este momento es el elemento de compensación que tiene mi madre —por decirlo en términos cercanos— para no ir al sistema no contributivo.

Señorías, dejo aquí esta exposición y quedo a su disposición.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias.

Ahora vamos a iniciar el turno de los grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra la señora Perea.

La señora **PEREA I CONILLAS**: Gracias, señora presidenta.

Bienvenida, señora Soletó, primero le agradezco la intervención porque francamente ha sido clara y concisa, más allá de que piense que puede extenderse todo el tiempo que quiera porque además me parece muy interesante. Evidentemente, por sus palabras y los datos que usted ha facilitado, así como los del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, he entendido que ciertamente la propia configuración del sistema tiene una incidencia directa en el ensanchamiento de la brecha. Estamos hablando de que incluso entre brecha salarial y brecha entre pensiones hay quince puntos de diferencia, lo que demuestra que es el propio sistema el que está generando, incluso agravando, esa brecha en pensiones. Efectivamente, como usted decía, cuanto más peso recae sobre la contributividad, más se penaliza a la persona que entra y sale con mayor frecuencia del sistema, en este caso la mujer, pero podríamos hablar también de los jóvenes. Hoy tenemos un grave problema con la juventud porque entra de forma tardía en el mercado laboral y, además, con inestabilidad no solo respecto al mantenimiento del puesto de trabajo, sino incluso salarial. Esto nos tendría que llevar a profundizar y a hacer una reflexión ya no solo cuando hablamos de la mujer, sino cuando toque hablar de los jóvenes en el Pacto de Toledo. Por tanto, entendemos que hay un hecho que penaliza de forma considerable, pues hablamos de una brecha del orden del 37% que no es cualquier brecha. No me tranquiliza que en el resto de Europa pase lo mismo, me preocupa y mucho porque nos vamos a la feminización de la pobreza.

Usted ha planteado tres causas que compartimos. Evidentemente, hay una discriminación laboral, la mujer tiene menor facilidad de acceso al trabajo, peores condiciones laborales, más paro y está clarísimo que con menor tasa de actividad, menor ocupación —hoy salían los datos del paro— y mayor tasa en trabajo a tiempo parcial. Aquí es cierto que hemos de dar un paso más allá en la Ley 3/2007 de igualdad. Hubo un compromiso de ir hacia una equiparación salarial porque luego, evidentemente, afecta a las pensiones, pero lo cierto es que hoy estamos aún con una brecha salarial del 22% y una brecha en pensiones del 37%. Además, como usted decía, culturalmente hay que empoderar a las mujeres para que valoren el hecho de abandonar o no en un momento determinado el mercado laboral. Creo que todavía hoy existe la concepción de que el salario de la mujer es un complemento del salario del hombre en un matrimonio, de manera que esto culturalmente ya te condiciona y empuja a que una mujer tenga que salir del mercado laboral por tener que cuidar a descendientes. Pero es que, además, esto se va a ver agravado con la necesidad de tener que cuidar a los ascendientes dependientes. Es decir, esto no se va a acabar nunca. La mujer puede haber abandonado el mercado laboral por tener que cuidar a los hijos, pero es que si no adoptamos medidas, lo va a volver a abandonar por tener que cuidar a los mayores. Ciertamente, creo que aquí hay un coste de oportunidad tanto desde un punto de vista cultural como económicamente. Es decir, se le dice a la mujer: oye, más vale que dejes tú de trabajar, y no que lo tenga que dejar el marido, y esto penaliza todavía más a las mujeres. Está claro que el mercado laboral está masculinizado, desde la regulación del tiempo de trabajo, a la fijación y distribución de la jornada laboral, turnos y demás. Ya hemos dicho que evidentemente hay un elemento cultural en la propia configuración del mercado laboral. Pero es que, además, la mujer tiene otro hándicap a la hora de negociar con el empresario o patrono y está en peores condiciones, porque el hecho de tener encomendada la reproducción le condiciona y empuja no solo a cuestionar un puesto de trabajo con una carrera profesional, sino incluso a fijar salarios menores.

Usted ha hablado específicamente de la pensión de viudedad sobre todo al final de su intervención, y nosotros estamos de acuerdo en repensarlo porque hace cuarenta años se constituyó como una discriminación positiva pensando en que iba a generar una situación de menor desprotección de las

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 8

mujeres, pero lo cierto es que hoy no está dando los resultados que debería. Hoy tenemos un porcentaje muy elevado de pobreza en viudedad. Lo que no podemos permitir, y los socialistas nos hemos empeñado en esto, es que se cuestione la pensión de viudedad, se saque del sistema contributivo para hacerla asistencial, y acabe siendo un subsidio dejando totalmente desamparadas a las mujeres. Por eso los socialistas nos resistimos a hacer una reforma de la viudedad si antes no se garantizan carreras de cotización y acceso al mercado laboral con salarios dignos. Creo que tiene que ser una cuestión que se aborde de forma conjunta.

Decía hace un momento que el propio sistema de Seguridad Social está generando esta desigualdad, como ha dicho usted, por una discriminación laboral, pero creo que —lo ha comentado usted en el tercer punto— hay un elemento que deberíamos empezar a plantearnos y es el rol de cuidado. Existe un trabajo de la catedrática, doña Ángeles Durán, que me consta que usted conoce perfectamente, en el que focaliza el cuidado como una actividad económica, y eso nos cambia el paradigma del propio modelo productivo. Hay informes del FMI y de la OCDE donde se señala que reducir la brecha salarial podría suponer un incremento del PIB del 10%, me parece que es un informe del año 2015. Eso nos tendría que hacer pensar si no deberíamos hacer una reforma —me gustaría que nos diese su opinión porque no ha querido decirnos qué reformas tenemos que hacer y encaminarnos, aunque sí ha dicho que tiene que ser una reforma en profundidad y transversal de todo el sistema— teniendo como objetivo muy claro que los cuidados en el futuro deben tener un peso específico como actividad económica del país. Quisiera saber qué piensa usted en este sentido.

Para acabar, porque prefiero escucharla a usted que hablar yo, en otras comparecencias nos han planteado diferentes medidas en el mercado laboral, sobre las lagunas de cotización, etcétera. Al hablar de cuidadoras no profesionales, usted ha dado su opinión y ha dicho que en su momento fueron muy críticos porque veían que se iba a precarizar todavía más un sector de la población justificándoles un salario, y realmente quitar esa modificación legislativa no ha sido positivo porque ha acabado llevando a las mujeres a una situación de desamparo. Yo plantearía ese paradigma de considerar los cuidados como una actividad a tener en cuenta dándole la categoría de actividad económica. En primer lugar, hay que dar una salida a esas situaciones en las que vemos que el objetivo no se ha cumplido, como es el caso de las empleadas del hogar. Usted no ha hablado de ellas y me gustaría que se posicionara al respecto. También quisiera que nos dijera si considera que recuperar las cuidadoras no profesionales podría ser un paso intermedio a otra futura profesión en el ámbito de los cuidados, y cómo valora usted el hecho de que no se haya llegado a la plena integración de las empleadas del hogar con la suspensión aprobada con la enmienda 6777 formulada a los Presupuestos Generales del Estado por el Grupo Parlamentario Popular. Me quedo aquí, muchísimas gracias por su intervención que, francamente, ha sido muy clarificadora.

Gracias.

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

Vamos a dar ahora la palabra a la representante del Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, la señora Díaz.

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

Bienvenida, señora Soletó, ha sido un placer escucharla. Conocemos su trabajo colectivo en la Fundación Mujeres y, desde luego, es un placer que contemos en nuestro país con organizaciones como la que hoy usted representa aquí. Ciertamente la intervención ha sido muy interesante y quizás diferente a las que hemos tenido en otras ocasiones, sobre todo porque ha incorporado un dato más, y es la reflexión que formula respecto a las últimas reformas en materia de Seguridad Social, que inciden sobre todo en el elemento del refuerzo de la contributividad y el impacto de género que estas medidas tienen. Sin lugar a dudas, no podemos más que compartir esta reflexión por las consecuencias que provoca y la desigualdad que generan. Al hilo de esto, obviamente, vamos a añadir algunas reflexiones y también alguna pregunta.

Vaya por delante que agradecemos su reflexión, muy real de la vida de las mujeres, sobre la prestación contributiva de viudedad. Compartimos completamente su aportación y doy un paso más, quizás el riesgo es demasiado elevado. Hoy en día es un mecanismo máximo de protección para las mujeres. Insisto, ya hubo un riesgo en su momento por la pretensión de asistencializarla, y desde luego nuestro planteamiento es coincidente y nos parece mejor que quede como está a que se avance en las fórmulas que se manejaban. Somos conscientes de que el número de mujeres que perciben esta prestación es elevado, y también somos conscientes de que la ofensiva tiene que ver con algo tan prosaico como es su impacto

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 9

económico. Por tanto, bienvenida su reflexión y la aportación desde nuestro grupo es no sacarla en absoluto de la esfera en la que está y mucho menos derivarla, como se pretendía, a la esfera de las comunidades autónomas.

Usted ha dicho que no se atrevía a dar aportaciones o a decirnos qué deberíamos hacer, formula una pregunta en el panel. Quizás, ya que tenemos la diagnosis sobre dónde están los problemas, algunas cuestiones sí deberíamos abordarlas. Usted misma decía que las últimas reformas de las pensiones, particularmente la Ley 27/2011 con los cambios paramétricos que ha incorporado en el sistema, han endurecido las condiciones de acceso. Y parece evidente —ya tenemos informes de todo cuño y tipo, de economistas, también de economistas feministas, el último de ellos es un estudio de trabajo de la propia AIReF— que el impacto es muy fuerte en materia de género al alargar la edad de jubilación a los sesenta y siete años o ampliar el periodo de carencia hasta los veinticinco años. A todas luces parece que la diagnosis es correcta y, por tanto, deberíamos derogar o modificar estas normas que están provocando efectos nocivos en más de la mitad de la población que somos las mujeres y, desde luego, en las pensionistas de nuestro país. Como decía usted, hay una brecha real del 37 o el 39% en función del indicador que manejemos, pero hay una brecha invisible que es la imposibilidad material de las mujeres de acceder a la prestación, aquí hablamos fundamentalmente de jubilación, pero daría para hablar del resto de las prestaciones. Es obvio que muchísimas mujeres han trabajado y por la propia peculiaridad de nuestras carreras profesionales, no devengan el mínimo de los quince años para poder acceder a la prestación.

Hay otras preguntas claras que quiero hacerle, como la referida al periodo de carencia específico que es una modalidad que tiene nuestro sistema; ¿cree usted que debe ser derogado o no? Es decir, esa exigencia espuria, que no se da en otros países, de tener que cotizar dos años antes del devengo de la prestación, también parece a todas luces que tiene un impacto o un fuerte sesgo de género. En este sentido lo lógico sería derogar las medidas que ya tenemos evaluadas y que están causando un fuerte impacto en las mujeres.

Por otro lado, usted se ha referido al complemento de maternidad que ha reformulado el Grupo Parlamentario Popular en el artículo 60. Agradecemos sus reflexiones y doy un paso más, porque seguramente si alguien se animase a denunciar este complemento en Europa o si se plantea por un juez o jueza de cualquier tribunal una cuestión de inconstitucionalidad, estamos seguros que se declararía, como sucedió en Francia, el carácter discriminatorio de la medida por ser no igualitaria y sí natalista. En su opinión, ¿cuáles cree que serían las medidas adecuadas para favorecer la mejora de la prestación de las mujeres incorporadas al sistema, pero que tienen carencias o lagunas de cotización? En nuestro grupo hemos planteado como una solución intermedia que sea una medida igualitaria, para hombres y mujeres, para no reforzar la reproducción del rol sobre las mujeres, y que tenga que ver con los periodos de carencia de cotización, insisto, no como una medida natalista. También para favorecer la reducción de esa brecha la medida que hemos avanzado desde nuestro grupo es poder elegir las bases de cotización que sean más favorables, en este caso para la trabajadora, ¿cómo observa usted esta medida? Además, no ha mencionado usted el factor de sostenibilidad, pero desde el propio CES hasta prácticamente todas las instituciones señalan que su impacto es muy malo en general, pero en particular es demoledor para las mujeres. Le pregunto si no debe ser suprimido de una vez por todas de nuestro sistema con su configuración en el artículo 8 de la Ley 27/2011 y, por supuesto, la reforma brutal que hizo el Partido Popular. Lo digo por razones evidentes, por dar un dato, hasta el propio Banco de España señala que va a reducir todavía más las pensiones entre un 7 y un 12% y con un fuerte impacto de género.

Otra pregunta se refiere al mercado laboral y los horarios de trabajo, qué medidas propondría y cómo cree que deberíamos actuar en esta cuestión para incidir de manera directa en uno de los problemas que tenemos las mujeres en las carreras de cotización con las entradas y salidas. También me gustaría saber su opinión sobre los permisos parentales iguales e intransferibles, y cómo valora usted que se puedan segregar y se adscriban solo al empleo público. Es decir, que no sea una medida universal, como propone nuestro grupo, y se acote solo a las trabajadoras y trabajadores públicos. Por otra parte, qué medidas trabajan ustedes para potenciar la corresponsabilidad como una de las grandes asignaturas pendientes. Ya ha llegado la hora de tener en nuestro país presupuestos con perspectiva de género. ¿Que le parece que incorporemos las cuentas satélites y demás, como ha defendido nuestro grupo, para poder hacer una lectura de lo que está pasando en nuestro país?

Respecto a sus consideraciones sobre las cuidadoras no formales, claro, la Ley de dependencia en este país tenía como primer recurso la residencia con prestaciones y servicios de calidad. Desde luego lo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 10

que se está produciendo en nuestro país es un auténtico fraude, teniendo claro, además, que si lo fomentamos como primer recurso y cumplimos con la ley, vamos a favorecer empleos de calidad en el conjunto del país. Parece que así no vamos a ir mucho mejor. Me gustaría que se pronunciase respecto al coeficiente de parcialidad tal y como se viene aplicando en nuestro país, puesto que estamos siendo condenados reiteradamente en Europa. No ha mencionado a las empleadas del hogar, pero creo que debemos actuar con urgencia en el caso de este colectivo. También me gustaría que nos hablase del impacto de género de no revalorizar las pensiones, teniendo en cuenta —no voy a dar datos porque ya son más que conocidos— que todas las mujeres estamos en los umbrales de marginalidad, y si debería estar reconocido como garantía por ley.

Se me acaba el tiempo, pero le doy las gracias porque considero muy constructiva su reflexión sobre todo respecto a las últimas reformas y el elemento de la contributividad, para que tengamos en cuenta en esta Comisión que su refuerzo lo que hace es excluir o empeorar la situación de la mitad de las mujeres trabajadoras.

Muchas gracias.

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

Por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, tiene la palabra el señor Gómez.

El señor **GÓMEZ BALSERA**: Muchas gracias, señora presidenta.

Muchas gracias, señora Soletó, por su enriquecedora intervención. Permítame que antes de comenzar salude a todos los miembros de la Comisión y les desee un fructífero y productivo periodo de sesiones. Dicho esto, dado que usted es miembro del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, quisiera empezar señalando que el pasado diez de abril la Comisión de Empleo y Seguridad Social aprobó en esta casa, con la abstención del Grupo Parlamentario Popular, una proposición de ley sobre la concesión de pensiones de viudedad a mujeres víctimas de violencia machista antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, precisamente 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 del divorcio. ¿Qué impacto cree usted que tendría esta medida si el Gobierno se pusiera definitivamente con ello? ¿Cree que presentaría alguna complejidad técnica especial o se trata más bien de una cuestión de simple voluntad política?

En cuanto a las causas de esta brecha de género en pensiones, usted las ha ido agrupando en tres grandes familias a lo largo de su intervención. Por supuesto, coincidimos en que hay que analizar cada causa separadamente para tratar de dar una acertada solución. Yo le pediría que se mojara usted y se atreviera a hacernos alguna sugerencia o recomendación. Me va a permitir que yo desglose esas causas un poquito más y le haga alguna pregunta concreta respecto a alguna de ellas. Para nosotros la principal causa es la brecha salarial, parece evidente que a menor salario, menores cotizaciones y, por tanto, se devengan pensiones más bajas en el futuro. La pregunta sería qué medidas se deberían incluir en una ley de igualdad salarial para ahondar en esa igualdad y transparencia salarial. Nosotros creemos que otra causa es la modalidad contractual, las mujeres presentan una tasa mayor de temporalidad. Por tanto, le pregunto si está de acuerdo con esta afirmación, y si cree que todas las medidas que adoptemos para luchar contra esa precariedad o temporalidad de alguna manera contribuirán a reducir la brecha de género en pensiones. Por supuesto, también hay que señalar la segregación ocupacional y el llamado techo de cristal. Las mujeres ocupan puestos en sectores menos valorados. ¿Cómo podemos trabajar para que esta situación se revierta, cómo podemos fomentar, por ejemplo, la presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de nuestras sociedades mercantiles? Otra cuestión que para nosotros es clave y sobre la que le pregunto sería la economía sumergida. ¿Cree usted que hay una importante presencia femenina en la economía sumergida, y que todas las medidas que adoptemos para luchar contra el fraude y trabajar contra esta economía sumergida tendrán un impacto positivo en la brecha de género en las pensiones del futuro?

Por supuesto, estamos de acuerdo con usted en que una de las principales causas es una carrera de cotización más corta. En su intervención se ha referido ampliamente a las interrupciones laborales por maternidad y por cuidado de los familiares. Por supuesto, estamos de acuerdo con todo lo que ha dicho, creemos firmemente que hay que fomentar la corresponsabilidad parental. Mi grupo lleva trabajando en ello desde que llegó a esta casa. En la negociación de los presupuestos del año 2017 ya conseguimos que los permisos de paternidad se duplicaran aumentándolos en dos semanas, y también logramos que se aumentaran una semana más en la negociación de los presupuestos de 2018. Y no contentos con eso,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 11

hemos presentado una proposición de ley de conciliación, igualdad y de apoyo a la familia en la que apostamos por elevar esos permisos hasta las treinta y cuatro semanas para ambos progenitores, si se hace de manera equitativa. Y nada más, ya le he lanzado varias preguntas y quedamos a la espera de sus respuestas. Le felicito una vez más por su comparecencia.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Gómez.

Ahora por el Grupo Parlamentario Mixto, tiene la palabra el señor Candela.

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

En primer lugar, hola, señora Soletó. Usted ha apuntado tres causas explicativas o claves: la discriminación laboral, el rol de cuidado y el sistema de pensiones en términos de acceso y cálculo de la pensión. Me gustaría centrarme en la cuestión que considero fundamental que es la discriminación laboral y hacerle una pregunta, porque nuestro grupo intenta diferenciar la división sexual del trabajo, que creo que existe, de la brecha salarial. En relación con la interrupción de las carreras de cotización que, por los estudios que conocemos, fundamentalmente se produce en el momento de la maternidad, ahí es donde se separan las carreras, queríamos preguntarle si los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, que nosotros consideramos necesarios, son suficientes no tanto para corregir la ruptura de la carrera laboral, sino en términos de división sexual del trabajo. Creo que ahí hay dos causas diferentes. Esta sería la primera pregunta.

La segunda pregunta es una petición porque usted ha centrado la discusión de fondo en una cuestión fundamental del sistema, ha afirmado que a más contributividad, más feminización de la pobreza, creo que ahí está la clave. Me gustaría, si es posible, que desarrollara un poquito más esa idea en relación a las posibles soluciones partiendo, claro está, de que es un sistema contributivo y cómo complementamos eso. Por último, también ha afirmado, corrija me si me equivoco, que es preciso reformar la conceptualización de la pensión de viudedad, ¿en qué sentido lo reformaría?

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Candela.

Por último, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Marcos.

La señora **MARCOS DOMÍNGUEZ**: Muchas gracias, señora presidenta.

Doy las gracias a la compareciente, ha sido muy amable por su participación y sus recomendaciones. Con su permiso, querría pedirle alguna ampliación de los comentarios que ha apuntado. Quizás yo haya tomado notas demasiado rápido y haya alguna cosa que no sea correcta. Ha dicho usted y creo que todos estamos de acuerdo que su ONG trabaja a favor de la igualdad laboral de las mujeres, y supongo que podemos estar de acuerdo en que la mejor forma de combatir la brecha de género en pensiones a medio y largo plazo es reducir esa brecha en salarios hoy porque esta se traslada a las pensiones del mañana, y también actuar respecto a las trayectorias profesionales, en la participación de la mujer en el mercado laboral. Sobre esto me gustaría hacer una primera aclaración, porque usted ha hablado todo el tiempo como si solamente hubiese una brecha, cuando en la literatura, por lo poco que yo he podido leer, se habla de dos brechas en materia de pensiones, la brecha de género entre los pensionistas, entre las mujeres que son pensionistas porque trabajaron y ahora cobran su pensión, y la brecha de género entre las personas mayores que incluye tanto a las mujeres que trabajaron como a las que no trabajaron. Tengo que decir que incluso en las estadísticas de los peores años de la crisis en comparación con los países de la Unión Europea, que es con los que nos gusta compararnos, en la primera brecha solamente de género entre pensionistas, España está mejor que, por ejemplo, Alemania, lo cual no quiere decir que esté bien, pero sí que está mejor. Sin embargo, la brecha de género entre personas mayores sí es peor en España porque durante los años cincuenta, sesenta, setenta, que es la cohorte de personas mayores que ahora están jubiladas, la participación de las mujeres en el mercado laboral era muy reducida y, desde luego, eso lo hemos conseguido corregir. Entonces, como ahora estamos pensando en el futuro, quizás no deberíamos mirar tanto con el retrovisor al pasado, aunque haya ahora cierta tendencia a mirar todo el rato a lo que ocurrió hace cincuenta, sesenta u ochenta años, sino más bien intentar mirar hacia el futuro. Además, cuando se analiza esa brecha entre pensionistas, se observa que en comparación con otros países europeos las diferencias en España son menores para las mujeres que trabajaban y que tenían estudios universitarios. Me podrá decir —y estoy de acuerdo— que hace treinta, cuarenta o setenta años

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 12

—con setenta ya no están jubiladas, ya fallecieron— eran muy pocas, pero aún así, la diferencia es mucho mayor en el caso de las mujeres con menor formación educativa.

También le quiero pedir alguna aclaración sobre el asunto de la maternidad y el complemento de maternidad. Ha dicho usted —he tomado nota textualmente—: Estás decidiendo ser pobre cuando seas vieja cuando decides optar por la maternidad. Justamente para corregir ese problema, porque efectivamente lo es, se puso en marcha el complemento de maternidad. Estaba recogido en las recomendaciones del Pacto de Toledo del año 2011, pero es que, además, ha demostrado en datos, y en solo dos años, su capacidad de reducir esa brecha. Los datos de mayo de los que disponemos dicen que ya hay más de 385 000 personas que se han acogido a esta mejora, lo que ha permitido reducir la brecha de género entre pensiones —la primera, la que es entre personas que cobran pensión porque trabajaron— del 32,4 de 2011 al 19,4 en 2017. Esta medida entró en vigor en 2016. Una disminución de la brecha de catorce puntos es algo que deberíamos valorar. Pero a mí me ha sorprendido que dijera que tiene un factor de inequidad, y seguramente es porque algo he entendido mal. ¿Cuál es la inequidad? Hay que tener en cuenta que cuando se decide salir del mercado laboral para cuidar de un hijo, no dedica el mismo tiempo una persona que decide tener un hijo, como es mi caso, que una que decide tener dos, tres o cuatro, como algunas amigas más, que me parece impresionante que sean capaces de compatibilizarlo luego con la vida laboral. Quisiera que nos aclarara esto.

Lo que a medio y largo plazo permite reducir más la brecha —supongo que en eso estaremos de acuerdo— es reducir el desempleo. Según los datos de julio conseguimos que en España hubiera el mayor número de mujeres trabajando, una cifra récord de 8,6 millones. No sé cuáles son los datos de agosto, porque hemos tenido una cifra récord de incremento del paro. No quiero molestar, pero hay una frase muy conocida que dice que cuando el socialismo entra por la puerta el empleo sale por la ventana. No digo que sea cierto, pero qué casualidad que se hayan destruido 203 000 empleos en agosto y que haya aumentado el paro en 47 000 personas. Seguro que no tiene nada que ver con que esté el señor Sánchez en el *Falcon*. Estas cosas a veces ocurren.

Lo último que le quería comentar es sobre los huérfanos de mujeres víctimas de violencia de género. En los presupuestos que aprobó el Partido Popular, y que ahora ha abrazado con entusiasmo el Partido Socialista, por primera vez en la historia hay prevista una partida de 4,8 millones de euros. Quisiera pedirle su opinión sobre esto.

Con su permiso, y con el de la Mesa, quiero decir a la portavoz del Grupo Socialista que nosotros estamos de acuerdo en que no se saque la viudedad del sistema contributivo. Pero, en cualquier caso, ahora el Gobierno es de ustedes, por lo que lo que ustedes propongan lo veremos con todo el cuidado que merece.

Muchas gracias.

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

Tiene ahora la palabra la compareciente para responder a las cuestiones planteadas.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES Y MIEMBRO DEL OBSERVATORIO ESTATAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** (Soletó Ávila): Gracias.

Sus señorías habrán comprobado en la primera intervención que hablo mucho. Voy a intentar ser lo más breve posible, porque la verdad es que las preguntas que me han hecho dan para escribir un libro. Si quieren ustedes, lo escribimos a medias.

Genéricamente no me voy a extender mucho más sobre todas las medidas que contribuyan a mejorar la posición laboral de las mujeres, que evidentemente están encaminadas al cierre de la brecha de las pensiones. Eso es indiscutible, es como de Perogrullo. Si las mujeres han cotizado menos, en este sistema y en cualquier otro, cobrarán menos si el criterio es la contributividad. Cuando hablamos de los enfoques de género y de la promoción de políticas de igualdad, la legislación española actual, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, habla de la obligación de promover la igualdad por parte de los poderes públicos de forma real y efectiva. ¿Qué significa eso? Que no vale decir: No es culpa nuestra, es culpa de la discriminación laboral, porque el sistema, los poderes públicos en su conjunto son responsables de la discriminación laboral. Por tanto, si el sistema de pensiones va a trabajar con criterios de discriminación en el mercado laboral, que se ven afectados por esa discriminación, tiene que adquirir responsabilidades al respecto, y no vale decir que ya se corregirán o que los criterios son neutros. Ustedes saben que por muy neutro que sea un criterio, evidentemente tiene consecuencias. La obligación de la promoción de la igualdad es real y efectiva, es decir, en el resultado. Cuestión distinta es si es una

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 13

discriminación culpable o no culpable. En ese caso, invítenme otro día y les doy una amplia ponencia al respecto. No estamos acusando necesariamente al sistema de ser machista y patriarcal —en mi dimensión de feminista radical les diría que lo es—, sino que estamos hablando de si realmente el sistema de pensiones quiere contribuir de forma activa a la eliminación de la discriminación en las percepciones dinerarias de la población anciana de este país. Esa es la tesis.

Voy a empezar por el final. La principal causa no es la brecha salarial; la brecha salarial es una de las causas, evidentemente, pero es que no estamos hablando solamente de las mujeres que trabajan, sino también de las que no trabajan, de las causas por las que no lo hacen y de cómo el sistema contempla a las que trabajan y a las que no. No hay una causa vertical, no hay una única causa. Abordar una única causa puede ayudar a paliar el problema, pero no lo resolverá, porque para resolver la discriminación por razón de sexo en el resultado del sistema de pensiones hay que abordar las tres causas que he mencionado y que tienen que ver con esos tres ámbitos de intervención: tenemos un problema en el mercado laboral, otro en el rol de cuidado y otro en el sistema de pensiones. Las mujeres que nacimos más tarde tenemos carreras más largas.

Alguien me ha preguntado qué hacemos por la corresponsabilidad. Fundación Mujeres trabaja en el tema de decisiones con adolescentes sobre itinerarios de vida, sobre tareas de cuidado, aparte de trabajar con las mujeres que toman la decisión de trabajar, sobre cómo se gestiona la conciliación, etcétera, aparte de participar en medidas activas para la implicación de los hombres en las tareas de cuidados. En eso estamos trabajando no solo Fundación Mujeres, sino las políticas públicas, muchas organizaciones, las comunidades autónomas, etcétera. En cualquier caso, les diré que si ustedes van en este momento a un instituto y preguntan a las jóvenes si van a trabajar, el cien por cien les contestará que sí, que era algo que no pasaba cuando yo estaba en el instituto. De hecho, tengo compañeras que abandonaron las carreras para dedicarse a ser madres, y cuando me he encontrado con ellas —igual que les habrá pasado a ustedes— en las reuniones de antiguos alumnos..., no se lo voy a describir porque tienen la misma vivencia que yo. En este momento, si uno va a un instituto comprobará que las chicas lo tienen clarísimo: todas van a trabajar. La pregunta es: ¿el mercado las trata de forma acorde con esa decisión? No. Aún hoy tenemos documentadas muchas acciones de discriminación, eso de: por si acaso, no te contrato. De hecho, actualmente, la preferencia en el mercado laboral, tanto en el desempleo como en la contratación, es claramente masculina. Es decir, habiendo mano de obra disponible, se contrata a más hombres que mujeres. Y eso, que tampoco es culpa suya ni del sistema de pensiones, hay que tenerlo en cuenta a la hora de hacer los cálculos, porque no solamente las que trabajamos sufrimos por la brecha salarial, sino aquellas que no han podido entrar y que también van a sufrir las consecuencias de todo esto.

Voy a dejar aparte todo lo que tiene que ver con políticas activas de empleo y la incorporación de la perspectiva de género a la promoción de empleo, porque mejorar la posición de las mujeres es un objetivo estratégico que en el medio y largo plazo producirá efectos positivos frente a eso. La pregunta es: ¿Esperamos? ¿Dejamos el sistema como está y esperamos a ver si se va arreglando? Forma parte de las decisiones que tienen que tomar ustedes a la hora de cambiar el sistema, porque hacer eso es asumir que durante varias generaciones va a persistir la brecha. Si deciden eso, relájense —las feministas les vamos a criticar mucho—, pero es que la decisión —creo que no se pueden contar chistes— es susto o muerte; no sé cómo explicárselo. Posiciónense ideológicamente como quieran frente al hecho, pero las decisiones de la contributividad, del cálculo, las que tengan que ver con todo eso apuntan a un sistema de brecha. Por ejemplo, el complemento de maternidad es buena idea para abordar la brecha. ¿Por qué? Porque produce de una manera rápida un incremento en las cuantías de las mujeres y no en las de los hombres. Contesto de paso a una pregunta que me hacía el Grupo de Unidos Podemos. Equilibrar la situación de hombres y mujeres a través del procedimiento de tabla rasa no siempre es el mejor mecanismo para equilibrar la igualdad. Pero en este caso concreto, el complemento de maternidad que afecta a las mujeres produce un incremento inmediato. **(Varias señoras diputadas hacen gestos negativos)**. Sí, produce un incremento inmediato, no me digáis que no con la cabeza. Produce un incremento inmediato y, por tanto, es un elemento de brecha, porque se aplica solamente a las que entran a partir de ese momento. ¿Y qué pasa con las que han tenido hijos antes? Que se quedan con la brecha. Es una medida con un alcance muy limitado. Eso en primer lugar. En segundo lugar, se aplica sobre patrones de cálculo —si me permiten decirlo así— muy tacaños. Por ejemplo, no se aplica sobre la pensión mínima, sino sobre las cotizaciones reales realizadas y su revalorización. Por tanto, si se analiza en detalle, lo que ha supuesto de incremento ha tenido un impacto sobre la brecha, pero muy pequeño.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 14

Son medidas que se anuncian a bombo y platillo. Tendrían que ver ustedes el impacto que produce en mis mujeres, en las que yo atiendo, ese tipo de anuncios y de cuestiones, para luego verlo traducido en algo que no cumple en absoluto las expectativas. Piensen que estamos hablando de cientos de miles de mujeres que tienen pensiones menores de 500 euros. Uno de los aspectos de la brecha tiene esa apariencia. Después les haré un resumen de cuáles son las medidas en el corto, medio y largo plazo, pero cualquier modalidad de cobertura de lagunas de cotización tiene un efecto positivo sobre la brecha. ¿No nos gusta esta porque plantea factores de inequidad? Podemos nos sugería que fuéramos a los tribunales. Es que las feministas no tenemos tiempo para tanto tribunal, porque tendríamos que ir mucho a los tribunales con este tema. Evidentemente, es un factor de inequidad, y el sistema español de pensiones ha tenido ya condenas por inequidad basadas, por ejemplo, en las cotizaciones a tiempo parcial. He de decir —sin que esto suponga una crítica feroz a los sindicatos— que en ocasiones esto ha sucedido con la connivencia sindical, porque se pretende proteger un estatus de pensiones en las que no hay enfoque de género, y vuelvo a decir que no por una cosa culpable. Hay que tener mucho cuidado, porque los sistemas de cálculo que había antes de la sentencia europea sobre las pensiones del trabajo a tiempo parcial eran indecentes respecto de la realidad del trabajo femenino. Esto se ha corregido, pero no del todo. Se han aplicado algunos factores de corrección y se han corregido bastante respecto de lo que había, porque una señora que tuviera un trabajo de diez horas semanales tenía que trabajar ciento veinte años para cumplir los requisitos mínimos. Evidentemente, Europa dijo que no se podía hacer así.

He hablado del sistema de trabajo doméstico. Me parece que mantener un sistema ampliamente feminizado que tiene condiciones de cotización que dan lugar a menos derechos es un factor de brecha. ¿Cómo hay que reformar ese sistema? Dependiendo de la reforma que se haga tendrá una incidencia u otra. Aquí coincido también con María Ángeles Durán. Soy muy fan de las cuentas satélite. Me da mucha pena que en Europa se haya decidido generar cuentas satélite de cálculo del PIB con el tráfico de armas, el tráfico de drogas y la prostitución en lugar de con el trabajo de cuidados que realmente sea una valoración del trabajo reproductivo, que sí tiene incidencia sobre la medición del bienestar de la gente, y no el hecho de que las armas que se compraron para el atentado de *Charlie Hebdo*, por ejemplo, formen parte del PIB francés. Esa es una cosa que me duele profundamente como feminista.

Hay que tener cuidado, porque también dice María Ángeles Durán —y es verdad— que el sector de los cuidados puede generar muchísimo empleo, pero, ¿quién lo paga? Para que haya empleo de calidad tiene que haber un empresario con recursos suficientes para pagar eso. Si estamos trabajando en la reducción de las rentas familiares, este es uno de los problemas de género. Estoy intentando buscar información de cómo se va a aplicar, y de cómo se está aplicando el factor de sostenibilidad que considera la esperanza de vida. Espero y deseo que no se aplique la mayor esperanza de vida sesgada por sexo. Vuelvo a decir que no soy experta en Seguridad Social —y probablemente me entere cuando se aplique de manera más general—, pero sería una discriminación brutal por razón de sexo; es más, sería una discriminación directa —ahí sí que iríamos a los tribunales— que condicionaría el nivel de bienestar de las mujeres durante más años. Lo que tenemos en este momento, que es un factor de género que también habrá que analizar —creo que no lo he mencionado en mi intervención—, es que las mujeres viven más años con rentas más bajas. A partir de ahí, saquen ustedes la conclusión que quieran.

Deberíamos incorporar las nociones de cuidado a los cálculos generales del bienestar, monetario, económico, etcétera, y deberían entrar de alguna manera. La forma más inmediata es la cobertura de lagunas de cotización, pero de una manera más general que la del complemento de maternidad, que produce inequidad precisamente por esas formas de aplicar los cálculos, aunque después ha tenido un efecto positivo, lo que demuestra que cualquier modalidad de cobertura de lagunas de cotización tiene un efecto positivo inmediato, con lo cual, para corregir de forma rápida hay dos medidas: cobertura de lagunas de cotización y subida de las pensiones mínimas. Ya les digo yo que la subida de las pensiones mínimas lleva aparejado un equilibrio, porque ¿quiénes están mayoritariamente en las pensiones mínimas? Las mujeres. Si subimos las pensiones mínimas, ¿quién se beneficia? Las mujeres. Eso es lo que baja la brecha salarial.

Esta pregunta me ha gustado. ¿Cómo se puede incrementar el número de mujeres en los consejos de administración? Como en Noruega: sancionando a las empresas con la expulsión de los mercados de cotización si no cumplen con el 40% en un plazo razonable. Es muy fácil y da muy buenos resultados.

¿Economía sumergida? Por supuesto, pero el hecho de que las mujeres estén en la economía sumergida tiene que ver con los desincentivos laborales que existen en la legislación española. Todos los cálculos que se hagan en función de la renta familiar empujan a las mujeres a la economía sumergida.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 15

Como estamos, efectivamente, en un modelo —cito a Lina Gálvez— de pan y medio, el trabajo de las mujeres siempre es menos importante. Por tanto, si tu salario dificulta el acceso a cualquier tipo de ayuda, tú eres la que te vas a la economía sumergida. Así funciona. Lo que hay que eliminar son los desincentivos laborales hacia las mujeres. Hay que sacar a las mujeres de la economía sumergida, y siempre y cuando se haga en condiciones tales que puedan llegar a los mínimos de acceso al sistema, mejorará su entrada y su consideración en el sistema. Pero cuidado, habrá que analizar qué es lo que está empujando a las mujeres a la economía sumergida, porque a veces son las propias políticas públicas las que invitan a las mujeres a hacerlo.

El equilibrio de los permisos de paternidad y maternidad no tiene un efecto directo sobre la brecha de las pensiones, porque son tiempos cotizados, ni positivo ni negativo. Los hombres tendrán ese tiempo cotizado con las bases salariales que tengan y las mujeres tendrán el suyo. Esto es por lo que se refiere a los permisos regulados, porque otra cosa distinta es el abandono del mercado laboral. Todavía está por ver que el disfrute completo del permiso de paternidad haya causado el abandono del trabajo de ningún señor en este país. Eso sí, ya les digo que no pasa lo mismo con las señoras. Efectivamente, cuanto más conciliemos, cuanto más se equilibren, mejor. Volvemos otra vez a las políticas activas, si uno de los factores era el rol social del cuidado, cuanto más se comparta menos constituirá un obstáculo; otra cosa es que tenga consecuencias directas sobre el cálculo de las brechas. El equilibrio de los permisos, lo que ustedes están discutiendo en estos momentos, no va a cambiar ni una centésima la cuestión, como mucho, lo que mejore en lo que tiene que ver con la consideración laboral de las mujeres.

La pensión de viudedad en los casos de violencia de género. Ideas para la pensión de viudedad. No pensaba decirlo, pero lo voy a hacer. Una de las cuestiones que hemos debatido en mi organización en algún momento en relación con las pensiones de viudedad tiene que ver con el hecho de que no entendemos por qué, en una sociedad en la que todavía el régimen de gananciales es el mayoritario de las personas que viven en pareja —matrimonio, incluso por analogía se aplica no solo a las situaciones de matrimonio—, el salario es un ganancial y sin embargo las cotizaciones a la Seguridad Social no lo son. A partir de ahí, elaboren ustedes. Ha habido que corregir las pensiones de viudedad de las víctimas de violencia de género, hemos tenido movimientos de viudas que se denominan las viudas auténticas, porque ya el matrimonio no es indisoluble y, por tanto, la pensión de viudedad, tal como se concibió, en esta realidad provoca otras distorsiones y otras situaciones, es decir, se parten las pensiones, etcétera, repartiendo un poco la miseria. Hay que pensar en reformas de la pensión de viudedad. ¿Por qué no son gananciales? Por la contributividad, lo sé. ¿Se dan cuenta ustedes de que siempre acabamos en la contributividad, en todo aquello que ligue el historial contributivo del trabajador? Yo me puedo poner también en ese terreno, lo que pasa es que he venido aquí representando el tema de las brechas de género y del enfoque de género en las pensiones. Si lo analizamos desde el punto de vista contributivo, lo que les tengo que decir es que la brecha en las pensiones no tiene solución. Lo que les vengo diciendo durante toda la intervención es: relájense, no pueden hacer nada contra la brecha de las pensiones si lo que quieren es aplicar los sistemas estrictamente contributivos. No se trata de mirar hacia atrás, no se trata de decir que mi madre no pudo trabajar porque mi padre no le dio permiso, que no es verdad, aunque esas situaciones existen, porque es que el ayer del mercado laboral es el hoy de las pensiones. Lo he explicado. Es que mi madre todavía no ha entrado en el sistema, y cuando entre lo va a hacer —si lo hace— con una pensión de viudedad, el 52% de la base de cotización de mi padre. Esa es la cuestión. Mi madre entra así porque no pudo trabajar, porque no se le permitió; su capacidad contributiva estaba condicionada por ley. Vuelvo a decir que la decisión es si queremos corregir eso en el sistema de pensiones o si nos relajamos. Tengo que comentarles que muchas veces los empresarios dicen que ellos no son culpables de la discriminación laboral, que es que las mujeres vamos al mercado laboral con la discriminación laboral puesta desde casa. Es lo mismo. Miren ustedes dónde se quieren posicionar.

En la línea de la transformación de las pensiones de viudedad, creo que con mucho cuidado, y sin tocar los derechos adquiridos de una gran parte de la población española que en este momento depende del mecanismo de dicha pensión para tener ingresos en la vejez, habría que considerar a partir de qué fechas se puede empezar a hacer una reforma, y sin sacarlas del sistema —soy muy fan de no sacarla del sistema— ver la posibilidad de que no sea compatible con todo, de que se puedan mejorar las pensiones en situaciones de necesidad económica y ver otras situaciones en las que cuando la persona tiene una pensión propia no acceda a la pensión de viudedad. Repito que me resulta paradójico que la actual situación de la pensión de viudedad tenga que ver con una reforma que supuestamente se hizo en función del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 16

Termino ya. No sé si me he dejado algo. Si quieren que aclare algo me lo dicen. Creo que he sido suficientemente clara sobre que personalmente creo que eliminar la brecha en los ingresos que obtienen las personas, hombres y mujeres, del sistema de previsión social, en términos generales, y particularmente en la tercera edad, en la parte final de la vida, básicamente requiere un cambio bastante radical en el sistema y un cambio de criterios tanto de cálculo como de cobertura de situaciones. Por tanto, imagino que habrá que hablar de esto en muchas ocasiones, a medida que ustedes vayan proponiendo los diferentes aspectos de esta reforma. La forma de abordar la brecha tendrá mucho que ver con las decisiones que ustedes tomen en relación con el sistema global. No se puede abordar la brecha de la misma manera si tomamos decisiones como las de las últimas reformas, es decir, expulsando gasto y no incrementando ingresos. Ahí las medidas tendrán que ser unas, y si se tocan esas situaciones podrán ser otras diferentes.

En términos generales les diré —lo he mencionado ya, pero lo reitero para que quede claro— que las medidas que en el corto plazo más ayudan a cubrir las brechas son, en primer lugar, la cobertura de lagunas de cotización, de la forma más general posible; en segundo lugar, el incremento de las pensiones mínimas, puesto que son las mujeres las que están en los niveles mínimos de cotización. En el medio y en el largo plazo son imprescindibles las políticas de igualdad para que se aborden las situaciones de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, y probablemente también alguna consideración de ese rol de cuidado y de esa corresponsabilidad de la que hablamos.

En el largo plazo hay una preocupación que les quiero trasladar como feminista. Estamos empezando a hablar de una situación en la que el mercado laboral está cambiando, existen circunstancias en las que estamos hablando de una convivencia en la que las relaciones laborales ni siquiera van a ser la forma en la que la mayor parte de las personas podamos ganarnos la vida. Me preocupa profundamente que desde el feminismo, desde las políticas de igualdad sigamos empujando para conseguir el equilibrio de hombres y mujeres en las relaciones laborales, y que nos encontremos con que no vamos a conseguir más, ni siquiera cuando las relaciones laborales muten en otra cosa. Por tanto, para evitar que nos pasen esas cosas, es decir, que las mujeres lleguemos siempre tarde a todas las reformas, les voy a pedir algo: Que sean cuales sean las medidas que propongan, por favor, encarguen ustedes buenos informes de impacto de género. No pasa nada por decir que vamos a causar un impacto de género negativo con las medidas, porque no siempre la discriminación o la desigualdad son culpables. Hay que ser valientes, porque si no admitimos cuáles son los problemas del sistema es imposible que los reparemos. Hagan ustedes la reforma que tengan que hacer, pero si quieren abordar esto háganlo con el conocimiento de cuál es el impacto que va a tener sobre los ingresos de las mujeres mayores de este país.

Nada más. Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias.

En cualquier caso, cuando lleguemos al momento de analizar esta recomendación, que espero que sea pronto, siempre podremos pedirle ayuda de nuevo.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES Y MIEMBRO DEL OBSERVATORIO ESTATAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** (Soletto Ávila): Encantada. Me lo he pasado muy bien.

La señora **PRESIDENTA**: Me lo he imaginado.

De nuevo, muchas gracias, señora Soletto.

— **DE LA SEÑORA LÓPEZ CUMBRE (CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN MATERIA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Número de expediente 219/001326).**

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a pasar a la siguiente comparecencia, en este caso, le damos la bienvenida a doña Lourdes López Cumbre, catedrática de Derecho del Trabajo, que ya la tuvimos aquí con nosotros en una comparecencia sobre el sistema en su conjunto. Ahora ha sido llamada para hablar en concreto de las cuestiones relacionadas con la brecha salarial. Bienvenida, sabe perfectamente cómo funcionamos. Suya es la palabra.

La señora **LÓPEZ CUMBRE** (catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cantabria): Gracias, señora presidenta, gracias señoras y señores diputados, por la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 17

invitación a participar una vez más en esta Comisión, porque para mí es un honor y, por tanto, como ya comparecí en anteriores ocasiones, es una doble oportunidad para compartir con todos ustedes la inquietud que tienen la mayor parte de los ciudadanos de este país por el sostenimiento y el mantenimiento del sistema público de pensiones. Además eso me permite, en el plano ya más personal y también profesional, constatar por su parte la confianza y el refuerzo que tienen en la labor investigadora que realizamos en las universidades que además de realizar una actividad docente también nos dedicamos a la investigación y normalmente realizamos esa investigación para que sea útil al progreso social y transferimos e intentamos transferir ese conocimiento a la sociedad.

Como quiera que en el día de hoy lo único que nos convoca es el tratamiento de una cuestión muy específica extraordinariamente importante y un elemento nuclear, pero muy específica, como es la brecha de género, me permitirán ustedes que me refiera exclusivamente a ella, sin perjuicio de que quedo a la disposición de todos ustedes en una posterior ocasión. Lo haré aludiendo, en primer lugar, a una serie de consideraciones generales. Después repararé en algunas cuestiones que en estos momentos están vigentes en nuestro texto normativo y terminaré, en línea con lo que ya hice en mi anterior comparecencia, con la aportación de una serie de ideas más o menos innovadoras pero que considero que en el avance del progreso social y en el debate de las ideas está bien, de vez en cuando, no someterse exclusivamente a lo que existe, sino a lo que puede existir en el futuro.

En cuanto a las consideraciones preliminares o generales, me gustaría partir, en primer lugar, de una consideración bastante obvia, pero que es importante y es que las dos materias que abordamos en el día de hoy: mujer y Seguridad Social han sido dos elementos que han evolucionado paralelamente a lo largo del siglo XX. A lo largo del siglo XX se ha producido la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo y a lo largo del siglo XX se ha producido la consolidación de un sistema de protección social basado en la solidaridad y en la cohesión social precisamente para superar las dificultades que tengan los individuos como consecuencia de sus rentas o de su capacidad económica.

El ordenamiento, dado que soy jurista y que provengo del ámbito del derecho tengo que hacer una valoración, ha evolucionado también a la perfección en ese tiempo. Nosotros tenemos una constatación en la Constitución, artículo 14, pero no exclusivamente, artículo 9 que habla de igualdad efectiva, artículo 1 que es la cláusula del Estado social y democrático de derecho y en los dos ámbitos, primero en la Ley Orgánica de Igualdad, pero también en la Ley General de la Seguridad Social han intentado abordar y evolucionar con estas dos materias. El problema, a mi juicio, es que no ha habido una consideración transversal de género en materia de Seguridad Social. Es decir, esas dos legislaciones que han ido paralelas no han llegado a hacer una convergencia que nos hubiera evitado quizá, no digo que con toda seguridad, pero quizá, estar en el día de hoy hablando de la brecha de género.

También he de decir que ese ordenamiento, no solamente ha tenido estas manifestaciones legislativas, ha habido otras muchas, la Ley de Prestaciones No Contributivas, me parece que ha sido una norma que ha ido dirigida fundamentalmente a proteger directa o indirectamente a la mujer. La Ley de Dependencia, que con tanto esfuerzo está sacando el Estado en muchas comunidades autónomas, yo provengo de la Comunidad de Cantabria y allí la población es envejecida y se hace un esfuerzo importante por invertir en esa Ley de Dependencia, y otros muchos avances. El complemento de maternidad, al que luego me referiré, me parece también un avance importante en esa convergencia.

He de decir que en el ámbito jurídico no hay una discriminación directa o formal en materia de la Seguridad Social. Nuestro ordenamiento, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros Estados, no ha utilizado, por ejemplo, edades de jubilación distintas para hombres y mujeres y únicamente ha habido algunas retenciones, algunas rémoras en el pasado que, por supuesto, desde el momento en que entra en vigor la Constitución desaparecen de nuestro ordenamiento. Lo que ha habido, y es una constatación manifiesta, es una discriminación indirecta. La discriminación indirecta es la que más daña a la mujer en materia de Seguridad Social, como todos ustedes saben la discriminación indirecta no es ni más ni menos que la utilización de elementos aparentemente neutros que llegan a perjudicar a un colectivo. Lo decía la representante del Grupo Popular y estoy muy de acuerdo con ella. No solamente podemos hablar de una brecha de género entre pensionistas, sino que necesariamente tenemos que hablar de una brecha de género en las personas mayores, porque desafortunadamente en estos momentos hay muchísimas mujeres, demasiadas, que no solamente obtienen una pensión menor o inferior o de inferior cuantía, es que ni siquiera tienen una pensión porque conviven en una unidad familiar donde ya hay un pensionista y, por tanto, no pueden obtener unos rendimientos adicionales. Efectivamente deberíamos introducir ese elemento de envejecimiento en ese discurso en materia de brecha de género y de segura discriminación indirecta.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 18

En consecuencia en esta primera consideración general diría que no ha habido esa convergencia de esas dos líneas que han evolucionado paralelamente y eso previsiblemente nos haya llevado a no cumplir o a incumplir de manera insuficiente ese mandato que existe en la Constitución, artículo 50, en donde se exigen pensiones adecuadas y suficientes para nuestros mayores.

Una segunda consideración preliminar o inicial que, no por resultar obvia, entiendo que debería de ser obviada. Efectivamente la brecha de género es consecuencia no únicamente, pero sí es un elemento sustancial de las diferencias de condiciones laborales que se producen en el mercado de trabajo. Efectivamente la mujer, no les voy a dar datos, tienen ustedes todos los datos, hay informes elaborados, tanto en materia de mercado de trabajo, como sobre todo en materia de pensiones. Los últimos que yo conocí y a los que he podido acceder han sido elaborados por parte de los sindicatos, no son los únicos, pero tengo que reconocerlo. La mujer tiene una menor tasa de ocupación. La mujer tiene una mayor tasa de trabajo a tiempo parcial. De hecho el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino. La mujer sufre más la temporalidad. La temporalidad es algo que afecta a hombres y mujeres, pero fundamentalmente grava o resulta más acuciante en las mujeres. Las mujeres son las que tienen contratos de duración de menos de siete días o de menos doce meses, que le impiden acceder a una prestación, quizá no a una pensión, aunque después tendrán dificultades a la hora de acceder a la pensión. Pero sobre todo las dificultades vienen del mercado de trabajo especialmente de las desigualdades en las condiciones laborales y particularmente en función de la brecha salarial. La brecha salarial proviene básicamente —me permitirán ustedes que lo sintetice, porque quiero aludir a varias cosas— de dos ámbitos. Uno la infravaloración del puesto de trabajo. Cuando el puesto de trabajo va a ser ocupado mayoritariamente por una mujer, las habilidades, los conocimientos, las aptitudes tienen otro tenor a aquellos puestos de trabajo que van a ser ocupados mayoritariamente por hombres, aun cuando el resultado puede ser idéntico. Esto es lo que se denomina técnicamente como saben segregación horizontal, que efectivamente va dejando de estar presente, pero sigue siendo una lacra en nuestro mercado de trabajo. Si a eso le unimos la segregación vertical, que como todos ustedes saben son las dificultades de promoción que encuentran las mujeres en el puesto de trabajo como consecuencia fundamentalmente de ese techo de cristal que, por ser transparente algunos no lo ven y consideran que no existe, pero para otras el choque que le produce en su propia dignidad personal es un choque verdaderamente importante.

Amén de todo ello, creo que además en esa segregación hay un aspecto importantísimo que forma parte del mercado privado pero que también tiene mucho que ver con el ámbito público que es la escasa presencia de liderazgo en la adopción de decisiones en la empresa privada y también en el ámbito público. En la empresa privada quizá más o con mayor presencia, pero efectivamente se da en los ámbitos empresariales, pero también se da en los ámbitos sindicales y desafortunadamente también hay algunas instituciones públicas que no cumplen la Ley Orgánica de Igualdad y hay una responsabilidad en el ámbito público. Pero la brecha salarial junto con esta infravaloración de los puestos de trabajo proviene lógicamente de la estructura retributiva. No hay ninguna duda de que eso es así. A veces es difícil explicar que la retribución fija es idéntica para el hombre y para la mujer y que no se va a hacer una burda discriminación desde el punto de vista empresarial en retribuir de forma distinta a un hombre o a una mujer. Pero la estructura retributiva es la que nos lleva a esa brecha salarial, junto con la retribución fija hay una retribución variable de incentivos que son a corto plazo, primas, bonos, todo tipo de complementos que son a corto plazo y a veces no llegan a las mujeres. Incentivos más a largo plazo, a tres años, a cinco años, reparto de beneficios de las empresas, pagos en especie, que difícilmente llegan a las mujeres y, sobre todo también, el complemento a través de la previsión social complementaria, la previsión social voluntaria que realizan las empresas que no es ni más ni menos que una forma de retribución. Si a eso le suman ustedes que hay muchos complementos cualitativos o cuantitativos en el mercado de trabajo. Llámenlo disponibilidad, llámenlo flexibilidad, llámenlo asiduidad, llámenlo antigüedad en el puesto de trabajo, que no en la empresa. Todo eso unido nos lleva a considerar que existe esa brecha salarial y que existe una dificultad en el propio germen, en el propio mercado de trabajo, en el propio puesto de trabajo.

Por último, en estas consideraciones generales, no quiero eludir, aunque no dé datos en cifras, la traslación de la brecha de género en cifras. Efectivamente las mujeres en el ámbito de la Seguridad Social en estos momentos son probablemente —estamos a un 50% casi— el mayor número de pensionistas, pero también son las que lideran el *ranking* de las pensiones de cuantía inferior. Es decir, los hombres tienen una cuantía superior, a pesar de que en determinados aspectos perciban menor número de pensiones.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 19

La mujer también arrastra situaciones en donde se dan dificultades a la hora de valorar ese tipo de cifras. Normalmente son mayoritarias en las pensiones de viudedad, pero son las pensiones que tienen más complemento para mínimo, por tanto, las pensiones mínimas por supuesto son mayoritarias en las prestaciones no contributivas, pero son las pensiones que tienen más complementos para mínimos. Por tanto, las pensiones mínimas por supuesto son mayoritarias en las prestaciones no contributivas. En el caso de la pensión de jubilación, aún cuando van llegando las mujeres empiezan a tener hasta un 40% de brecha de género y en las pensiones más altas, como puede ser la pensión de incapacidad permanente, no están muy presentes, entre otras razones, porque previsiblemente no lleguen a estar tanto tiempo en la empresa como para poder acceder a ese tipo de pensión.

Por tanto, los datos también nos llevan a considerar de forma constatable que existe esa brecha. Podríamos pensar, podríamos hacerlo así, esta mañana me lo preguntaban y me decían esto es una cuestión que proviene normalmente de las generaciones pasadas. Efectivamente, las generaciones pasadas arrastran una situación laboral en donde o no han podido acceder al mercado de trabajo o lo han abandonado prematuramente, porque en el ámbito de la mujer recalaba y pivotaba todo el elemento de cuidados familiares. Pero lo grave es que con el tiempo también nos vamos dando cuenta de que las nuevas altas en las pensiones también arrastran esa brecha de género. Es verdad que es menor, es verdad que se va reduciendo. Es verdad que van haciendo efectos todas aquellas medidas que ustedes, a lo largo de los años, han ido adoptando como consecuencia de este consenso político tan alabado por parte de los ciudadanos. Pero aún no han dado sus frutos. Es decir, todavía las altas en jubilación siguen demostrando esa brecha de género y todavía se sigue dando una situación que puede resultar paradójica y es que aún siendo las mujeres el mayor número de pensionistas, los que son pluripensionistas suelen ser los hombres. Porque los hombres pueden compatibilizar la pensión de jubilación con la pensión de viudedad, aunque hay menos viudos, porque es una pensión derivada. Pero las mujeres no suelen ser pluripensionistas, porque no generan pensión propia y solo tienen la pensión derivada, con lo cual hay una situación que sigue siendo constable en las nuevas altas.

Hasta aquí mis consideraciones generales conocidas por todos ustedes, pero que me parecía una obligación moral y también profesional subrayarlas. No tiene ningún sentido hacer una intervención sin destacar todo ello.

Voy a reparar ahora en algunos aspectos que me resultan mejorables. Algunos incluso manifiestamente mejorables del ordenamiento jurídico actual, fundamentalmente de la Ley General de la Seguridad Social. En primer lugar, creo que es muy importante destacar la valía, la trascendencia que ha tenido a lo largo de estos años el reconocimiento de periodos de cotización efectiva para las situaciones de inactividad por parte de hombres y mujeres, fundamentalmente por parte de mujeres. Me estoy refiriendo a toda la protección de la familia que recoge la Ley General de la Seguridad Social, artículos 235 y siguientes y donde, resumidamente, conocen ustedes que la mayor parte de situaciones, de permisos, de excedencias, de reducción de jornada, tanto para el cuidado de hijos como para el cuidado de familiares en buena parte de las ocasiones para ambos progenitores y en algunas solamente para las mujeres, se reconoce como periodo de cotización efectiva el momento de inactividad que se tiene como consecuencia de ese rol de cuidados. Esto ha sido clave para el acceso, para el mantenimiento, para la recuperación de un poder adquisitivo de las mujeres. No seré yo la que critique esos aspectos, pero sí que creo que se puede mejorar, porque en algunas ocasiones solamente se alude a la madre, lógicamente en situaciones que son estrictamente biológicas, entiendo que solamente se haga referencia a la madre. El parto, la lactancia, el embarazo, tienen que ser una condición biológica, pero hay otras que podrían —si estamos hablando de un sistema de corresponsabilidad— extenderse también al padre. Por ejemplo, cuando se hace alusión a la exoneración del periodo de carencia para poder acceder al subsidio de maternidad. Lógicamente la madre va a tener más dificultad, pero también puede ocurrir que la tenga el padre.

Otra cuestión que me parece criticable es el diferente trato que se tiene en relación con el cuidado de los hijos y con el cuidado de los familiares. Comprendo que estamos en un país donde hay muy baja tasa de natalidad y toda aquella medida que sirva para fomentar la misma es importante. Pero no oyen ustedes que estamos en un país también longevo. Afortunadamente nuestros mayores gozan de muy buena salud, pero eso significa también la implicación del cuidado desde el punto de vista familiar y son muchas las mujeres que tienen que abandonar o que tienen que reducir su jornada, porque tienen que cuidar a sus hijos, pero también tienen que cuidar a sus padres e incluso a sus propios abuelos, con lo cual estamos planteando unas mejoras o unos mecanismos que incentivan la natalidad, pero estamos descuidando otros mecanismos de tratamiento de cuidado de familiares, de cuidado de dependientes, que tan importante es.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 20

También me referiría al complemento de maternidad, en este primer ámbito de protección de la familia. El complemento de maternidad es una buena medida. Creo que es una acción positiva que permite de alguna manera contrarrestar o compensar algunas deficiencias del mercado de trabajo, pero también creo que es manifiestamente mejorable. Si el complemento de maternidad significa única y exclusivamente una aportación demográfica, entonces como aportación demográfica tanto vale el hombre como la mujer. Si por el contrario, el complemento de maternidad, como creo, lo que intenta es, como bien decía la portavoz del Grupo Popular, compensar los esfuerzos que han tenido que hacer las mujeres cuando han tenido dos, tres o más hijos, efectivamente hay que hacerlo como acción positiva. Pero si eso es así, creo que habría que intentar incorporar también a las mujeres que han tenido un único hijo, porque previsiblemente también hayan hecho el mismo esfuerzo y quizá, es una cuestión económica, también para compensar lo que acabo de decir a lo mejor no tiene demasiado sentido que mantengamos ese complemento en las pensiones que llegan al tope máximo. Porque quizá la manera de intentar equilibrar pudiera ser esta, se me ocurre.

Por último, en este gran bloque de las prestaciones familiares, quiero hacer también alusión a que me parecen insuficientes. Ya sé que es una cuestión económica, pero me parece insuficiente. Hay veces que se da un plazo de reducción de doce años, pero solamente se considera como periodo cotizado un año o dos o a lo sumo tres. Quizá sea insuficiente, después les diré algunas medidas que a mi juicio podrían compensar esta situación.

Segunda consideración respecto del ordenamiento jurídico. A la segunda consideración la han aludido ustedes en la anterior intervención. He podido escuchar parte de sus intervenciones y es el coeficiente de parcialidad. El trabajo a tiempo parcial ha dejado de ser aquello para lo que nació. Porque el trabajo a tiempo parcial nació como una modalidad contractual que permitía compatibilizar las decisiones personales con la incorporación al mercado de trabajo. Puede haber estudiantes que quieran seguir estudiando y quieran trabajar. Puede haber mujeres que en su pleno perfecto derecho quieran trabajar menos horas. Puede haber personas mayores que a lo mejor quieren obtener una pensión, pero compatibilizarla con el trabajo, porque todavía se sienten útiles con el servicio activo. Desafortunadamente el mercado de trabajo ha perturbado la inicial consideración del trabajo a tiempo parcial y hoy el trabajo a tiempo parcial es una forma de subsistencia. Hoy el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino y hoy el trabajo a tiempo parcial suele ser involuntario. Además conlleva lo que no dice la Constitución, porque el trabajo a tiempo parcial exige trato igual salvo en aquellos aspectos que sean susceptibles de proporcionalidad. Esto no está siendo así. Las condiciones laborales son inferiores para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial independientemente del mandato constitucional. Como quiera que eso es así y como quiera que se ha pervertido la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, creo que también deberíamos tener una consecuencia en el ámbito de la Seguridad Social y es que ese coeficiente de parcialidad es insuficiente, es manifiestamente insuficiente. Nos lo han dicho hasta la saciedad los tribunales. Hemos corregido, ya sé que hay problemas económicos, pero creo que deberíamos retomar ese condicionante de hora/ trabajada, día/trabajado, a efectos de cotización, a efectos del acceso a las pensiones, no a otros efectos lógicamente, porque eso rompería manifiestamente el principio de contributividad, de la cuantía de esas pensiones, pero sí a efectos de acceso a la misma.

Por último, en esta consideración del ámbito del ordenamiento jurídico, déjenme también que me manifieste de una forma clara sobre algo que ustedes conocen y en que a medida que se van volviendo rígidos los requisitos para acceder a las pensiones contributivas, más se agrava la situación de la mujer. Si cada vez exigimos más años de cotización, si cada vez retrasamos más la edad de jubilación, si cada vez utilizamos los años más próximos a la edad de jubilación, si cada vez ponemos más limitaciones a la jubilación anticipada y si seguimos exigiendo esa carencia específica de años próximos a la edad de jubilación, que es una cuestión obsoleta y que está en nuestro ordenamiento, pero no está en el resto de los ordenamientos europeos, el gravamen que se le impone a cualquier ciudadano se duplica en el caso de las mujeres por las dificultades en sus carreras de cotización. No dudo que lógicamente cuando hay que tomar esa decisión y ustedes las toman con gran responsabilidad, con conocimiento de causa y siendo conscientes del balance de lo que son los ingresos y los gastos y el futuro demográfico y económico de nuestro país, pero si hay que tomar esas decisiones, intentemos dulcificar en alguna medida ese doble gravamen que lógicamente va a llevar a, en buena parte de las ocasiones, la expulsión de la mujer del acceso a las pensiones contributivas y a relegarlas a pensiones no contributivas o a una situación de mayor pobreza. Ustedes me dirán: ¿Cómo se hace? Por ejemplo, el factor de sostenibilidad que es

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 21

importante y que previsiblemente habrá que aplicarlo, pero que el elemento de la esperanza de vida se minimice, porque creo que el elemento de la esperanza de vida está pensando lógicamente en una diferencia de sexos. Es decir, la mujer en estos momentos tiene una esperanza de vida aproximadamente de cinco años mayor que el hombre. Por tanto, va a tener durante más tiempo una pensión y en el cálculo de esa pensión va a tener una consideración en ese cálculo. Pero desde hace ya mucho tiempo, tanto todos los países europeos como los sistemas privados de pensiones están evitando o eludiendo la consideración de la esperanza de vida a la hora de calcular las primas, no tanto de calcular las cuantías, pero sí de calcular las primas: planes de pensiones, contratos de seguro. Porque nosotros en el ámbito público vamos a introducir ese elemento no digo que podamos eludirlo, pero sí que quizá podamos minimizar el impacto que ese elemento tenga en las futuras pensiones.

Abordo ahora lo que quizá sea más importante y más cuestionable por su parte, pero son ideas o aportaciones personales. Hasta aquí podrían ustedes considerarlo como conocido, pero ahora apporto otro tipo de ideas. La primera, por no eludirlo y porque lo he intentado modificar al hilo de lo que he estado escuchando en la anterior intervención, la reforma de la pensión de viudedad. Si no lo decía yo en mi comparecencia me lo iban a preguntar ustedes, así que lo digo yo y no hay ningún problema y les ahorro, sin perjuicio lógicamente de quedar a su disposición. Es evidente y debería quedar claro sobre todo para la tranquilidad de las mujeres pensionistas en estos momentos, de las mujeres mayores que ya tienen demasiadas inquietudes, demasiada zozobra y que en algunos casos están siendo el sostén de su propia familia, cuidando a los nietos y ayudando a los progenitores, deberíamos tranquilizar y hacer una diferenciación entre las actuales pensionistas de viudedad o las actuales pensiones de viudedad que vienen dadas de esa situación de generaciones más antiguas que han tenido dificultades en el mercado de trabajo al que no han accedido o que han tenido que abandonar muy prematuramente, de aquellas pensiones de viudedad del futuro. De tal manera que deberíamos establecer una línea divisoria, un momento temporal o quizá de edad, los menores de cincuenta, los menores de cuarenta, como ustedes quieran para diferenciar lo que es la pretensión de esa reforma si es que deciden ustedes avalar esa reforma respecto de las pensionistas actuales en relación con las pensionistas futuras. Porque efectivamente se está dando en estos momentos una especie de brecha intragénero entre viudas y es que existen viudas que solamente tienen la pensión de viudedad y sobreviven con esa pensión, en algunos casos exigua, en la mayor parte de ellas como pensión mínima respecto de otras para quienes la pensión constituye un complemento de su salario, porque están en activo o constituyen un complemento de otra pensión fundamentalmente la pensión de jubilación. Son las situaciones menores, pero que en un futuro pueden darse de esa manera.

Ustedes han manifestado dos posibilidades de reforma en la viudedad. Una es a través de la financiación de esa pensión a través de impuestos. Es una fórmula. Efectivamente, para aligerar el peso que tiene en estos momentos el sistema contributivo, que sean los impuestos los que financien la pensión de viudedad. Claro financiar con impuestos la pensión de viudedad no significa técnicamente sacar a la pensión de viudedad del ámbito de la Ley General de la Seguridad Social, porque como todos ustedes saben las pensiones no contributivas están dentro de la Seguridad Social, los complementos para mínimos están dentro de la Seguridad Social, a pesar de que haya esa separación de fuentes, con lo cual no tendríamos técnicamente que acudir a la asistencialización, podríamos mantener la pensión de viudedad en los términos en los que en estos momentos se desarrolla y lo único que haríamos sería decir que se financia con impuestos en lugar de la financiación a través de contribuciones. ¿Se podría hacer técnicamente? Sí, se podría hacer, pero me parece que es una mala fórmula y les digo por qué razón. Cuando dentro del sistema de Seguridad Social se mantienen prestaciones o pensiones avaladas por financiación con impuestos, siempre se tienden a valorar a través de la carencia de rentas. Las pensiones no contributivas exigen una insuficiencia de rentas y los complementos para mínimos exigen una insuficiencia de rentas. Por tanto, si hiciéramos lo mismo con la pensión de viudedad deberíamos en puridad llegar también a esa consideración. Si llegásemos a esa consideración, no tendría demasiado sentido que la pensión de viudedad tuviera la misma fisonomía que tiene ahora, ya que constituye una pensión derivada en función de las cotizaciones del cónyuge fallecido. Si vamos a la propia carencia de rentas, sinceramente se podría extender al cónyuge, al excónyuge y a todas las parejas que se haya tenido. Es decir, deberíamos de asumir que el modelo de familia y el modelo de pareja están cambiando y, por tanto, deberíamos de extender como carencia de rentas esa prestación, y no hacerla depender de la cotización previa del sujeto fallecido. Pero si eso fuera así, no habría mucha diferenciación entre esta prestación de viudedad y la prestación no contributiva, con lo cual las viudas llegarían mejor a la pensión

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 22

no contributiva que a este tipo de prestación de viudedad. Por tanto, no me preocupa tanto la asistencialización en cuanto a la asunción de la financiación por impuestos, pero sí me preocupa el carácter asistencial que pudiera tener dentro del propio sistema.

Si ese tipo de soporte lo abandonamos, entonces deberíamos ir a la segunda clave que ustedes mismos han dado, que es mantener la misma fisonomía de la pensión de viudedad, pero con algunas reformas como, por ejemplo, eludir la incompatibilidad, de tal manera que solo accedieran a la pensión de viudedad aquellas personas que no estuvieran en activo, o que no tuvieran otro tipo de pensión. De esta manera podríamos reducir la brecha que se está creando en la propia pensión de viudedad. Es más, podríamos tender también a uniformar de alguna manera un sistema en donde hay quienes consideran que existe una ruptura del principio de contributividad, y ustedes aludían antes a este asunto.

Sin embargo, el principio de contributividad tampoco es tan puro porque un sujeto que cotiza puede dar lugar a dos pensiones —la suya de jubilación y la de viudedad de su cónyuge supérstite—, mientras que un sujeto que cotiza, pero que por razones personales ha decidido no tener una convivencia o no la ha registrado, solamente da lugar a una pensión de jubilación. Para estrechar esta diferencia, la reforma en cuanto a la incompatibilidad podría reconducir un poco más este tipo de prestación. Sin embargo, nos encontraríamos con un reproche, que ese escenario optimista que podríamos estar pensando en las mujeres en el futuro en las nuevas altas de jubilación que se podrían convertir en pluripensionistas, como lo son ahora los hombres, porque la mujer con su derecho propio podría compatibilizar la pensión con un derecho derivado, desaparecería. Por tanto, esas mujeres pluripensionistas en las que pensamos en el futuro, que por cierto tendrían esa capacidad de pluripensión durante más tiempo porque tienen una más larga esperanza de vida, ya no tendrían ese escenario tan óptimo que inicialmente habíamos pensado y diseñado para las mismas.

Asimismo, cabría hacer una interpretación o una manifestación híbrida y es que en el futuro —les vuelvo a reiterar mi consideración inicial— se estuviera pensando en una pensión de viudedad temporal, al mismo nivel que ocurre en estos momentos para situaciones en donde no se dan la plenitud de requisitos. Como ya saben, existe un subsidio de viudedad que permite acceder al mismo durante dos años. De esta forma, podríamos pensar en el futuro en una pensión de viudedad temporal que permitiera adaptar a la situación familiar o personal en un futuro el descenso de ingresos como consecuencia del cónyuge fallecido al cónyuge supérstite y así permitirle una adaptación transitoria. En estos momentos hay muchas voces que reprochan que exista un derecho derivado para las mujeres que opten lógicamente por un derecho de titularidad propia. En ese sentido, habría que avanzar en mejorar esos derechos propios. Actualmente en algunos países aquellas mujeres que pueden acceder a un derecho propio, como por ejemplo la pensión de jubilación, pueden también incrementar esta como consecuencia de la viudedad y mejorar su pensión de jubilación durante toda su vida como consecuencia de la misma, pero desapareciendo y que no fueran compatibles, paralelamente con aquellas otras que no tienen pensión de jubilación, o que no tienen ingresos a las que se les otorga la pensión de viudedad. Es decir, existen soluciones de diferente tipo.

Les propongo algunas ideas en un segundo ámbito que me parece más determinante y más acuciante. Hay que intentar eludir el impacto que tienen las carreras de cotización interrumpidas fundamentalmente por parte de la mujer, aunque también por parte del hombre. Ahí les propongo dos consideraciones. La primera se refiere a que esas interrupciones, además de estar compensadas con esos periodos de cotización efectivo de los que antes hemos hablado, periodos de inactividad que se consideran cotizados a pesar de ser inactivos, se les permita a las mujeres completar con un convenio especial las cotizaciones que dejan de obtener como consecuencia de ese abandono transitorio, temporal o definitivo del mercado de trabajo. Ustedes podrán decirme que si se permite a aquellas mujeres que dejan de estar en el mercado de trabajo que puedan seguir cotizando en el sistema, estamos rompiendo por completo todos los principios tradicionales del mismo, como puede ser el principio de profesionalidad, es decir, que una persona que ya no esté en el mercado siga cotizando y, por tanto, reconvierta el sistema de Seguridad Social. Pero esta sería una objeción a la que yo no atendería, porque precisamente el convenio especial se crea para supuestos de inactividad que suponen la expulsión del ámbito de la Seguridad Social y este es uno de los casos.

Me podrían hacer un reproche: el posible fraude de ley. Es decir, personas que permanecen durante un tiempo en el mercado de trabajo, precisamente para después poderse mantener en el sistema a través de un convenio especial. Pero yo creo que eso sería fácilmente subsumible en el propio sistema, solicitando un arraigo importante en el mercado laboral, es decir, solicitando una carrera de cotización más

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 23

o menos amplia para que esas situaciones de fraude no se dieran. De esta manera podríamos compensar la expulsión que en estos momentos tienen muchas mujeres cuando ven sus carreras interrumpidas, ya que no pueden acceder a las pensiones y cuando acceden a ellas se quedan con cuantías mínimas. Esta sería una posible solución.

Otra solución —me parece que se ha apuntado en la anterior comparecencia y coincido plenamente con ella— sería la selección de los periodos de cotización más favorables para la mujer. Puesto que estamos haciendo más rígido el acceso a las pensiones, en lugar de retrasar los periodos de cotización o de avalar esa retroacción que en estos momentos se está haciendo incluso con carácter excepcional, porque para los desempleados que llegan a la pensión de jubilación se permite retrotraer incluso más de lo que la ley especifica con carácter general, se permita que a lo largo de la vida laboral se pueda seleccionar los periodos de mayor cotización. Eso supondría un menor impacto en esa doble carga que a la mujer le van a suponer todos los requisitos de las nuevas pensiones.

El último ámbito al que me gustaría referirme con diferentes reflexiones es al ámbito de la familia, es decir, a la situación de la unidad familiar y a la traslación que esto tiene en materia de pensiones. Antes se aludía a la consideración de bien ganancial del salario y quiero abundar un poco más en esta tesis. El artículo 1346 del Código Civil establece que son bienes gananciales los frutos del salario, pero también los frutos de la pensión. Por tanto, si el matrimonio está vigente los dos cónyuges tienen derecho al fruto del salario y al fruto de la pensión. Aunque la titularidad del derecho es un bien privativo, los frutos son bienes gananciales. En los últimos tiempos los tribunales, fundamentalmente en el orden civil, están diciendo que si esos frutos se hacen en forma de renta sí se puede mantener esta tesis que está claramente expuesta en el Código Civil, pero si se obtienen en forma de indemnización o de cantidad a tanto alzado entonces ya empieza a cuestionarse y empieza a considerarse que son privativos del titular de esos frutos. Esto que les estoy diciendo es importante a efectos fundamentalmente del moderno rescate de los derechos adquiridos en los planes de pensiones, que como saben ya ha entrado en vigor de forma más o menos paulatina.

Asimismo, les subrayo la publicación del real decreto-ley esta mañana sobre la instrumentalización de los compromisos por pensiones en los contratos de seguro, donde también se alude a un posible rescate de las aportaciones realizadas en esos compromisos por pensiones instrumentalizados a través del contrato de seguro. En principio como laboralista los planes individuales, los que hacen los ciudadanos, o los planes asociados tienen otra tesitura. Sin embargo, los planes de empleo, aquellos en donde las empresas deciden apostar por una aportación complementaria, tienen mucho que ver con lo que estamos diciendo porque todo aquello que se detrae del salario debería ser también un bien ganancial, puesto que es fruto de ese salario. Por tanto, con la norma en la mano esas cotizaciones deberían poderse repartir entre los cónyuges y si no se reparten debería poder repartirse el resultado final que se obtuviera con esas cotizaciones en las pensiones, cualesquiera estas sean. Me dirán que esto es difícil, pero es tan difícil como darse cuenta que hay muchísimos ordenamientos europeos en donde la traslación de las cotizaciones entre cónyuges es absolutamente factible, es una gestión más de la propia Seguridad Social.

En nuestro propio ordenamiento de forma muy incidental también se habla, afortunadamente, de los cónyuges colaboradores en explotaciones agrarias, ganaderas y pesqueras, donde desafortunadamente la mujer participa en la realización productiva, pero luego no tiene ningún tipo de aportación y queda al margen de cualquier tipo de situación de protección social. Nuestra Ley General de Seguridad Social en una de sus disposiciones adicionales habla incluso del reparto entre cónyuges de la actividad productiva industrial o mercantil y le encomienda a los jueces que en caso de divorcio repartan esa situación de cotización y que tenga que asumirla aquel que haya sido titular del negocio. Por tanto, si hay una cotitularidad del negocio, hay una cotitularidad también en las cotizaciones. Es una idea que puede resultar inicialmente difícil de gestionar, pero que tenemos ya en otras manifestaciones a nivel europeo, así como en nuestro propio sistema nacional.

Me permitirán también que en este entorno de la unidad familiar me refiera a los complementos para mínimos, porque en estos momentos son la única forma de mantener una pensión mínima para las mujeres. La mayor parte de los complementos para mínimos se asignan a las pensiones para mujeres y la mayor cantidad dispensada para los complementos para mínimos se realiza para las mujeres. Por tanto, si se incrementaran las pensiones mínimas, eso supondría un efecto potencialmente superior para la mujer respecto del hombre. Con relación a los complementos para mínimos, precisamente porque suponen una mejora para las mujeres, me gustaría que no fueran tan restrictivos a la hora de tener en cuenta los rendimientos de la unidad familiar. Como acaba de decir el Tribunal Constitucional el tener en

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 24

cuenta la unidad familiar supone un efecto discriminatorio fundamentalmente para la mujer. Cuando a la mujer se le pide tener en cuenta la unidad familiar hay otras rentas, fundamentalmente las del hombre, pero cuando al hombre se le pide tener en cuenta la unidad familiar, con carácter general no suele haber otras rentas o son rentas de menor cuantía. Por tanto, en esos complementos para mínimos deberíamos hacer un esfuerzo para que no hubiera esa perspectiva de la unidad familiar porque eso supone una dificultad para la mujer.

La última consideración en este ámbito del entorno familiar la haría sobre una cuestión que me parece importante. Me refiero al concepto de cónyuge a cargo, que a veces pasa desapercibido y a mí me parece que es un elemento esencial. Como ya saben, cuando se obtiene una pensión la cantidad asciende si existe un cónyuge a cargo. El cónyuge a cargo no deja de ser ni más ni menos que como una especie de aportación que damos para reconocer que hay alguien más en la familia que ha de sustentarse. Por tanto, el coste del cónyuge va a ser ese elemento diferencial entre quien tiene y quien no tiene un cónyuge a cargo.

Como no soy economista me van a permitir que la manifestación matemática que haga sea una manifestación matemática absolutamente doméstica. Si lo hacemos con cifras una pensión mínima de 656 euros se convierte en una pensión con cónyuge a cargo con una cuantía de 810 euros, es decir, la diferencia entre uno y otra es de 150 euros. Por tanto, el coste de ese cónyuge a cargo son 150 euros. Si tuviéramos que repartir el importe global, llegarían aproximadamente a 400 euros cada uno de ellos y, por tanto, ese sería el nivel de subsistencia. Lógicamente, valorar el cónyuge a cargo con esta dimensión cuantitativa puede resultar incluso hiriente. Se me ocurre que para mejorar esa situación, que son situaciones de verdadera exclusión social y de pobreza, podríamos permitir que en lugar de obtener el complemento de cónyuge a cargo del pensionista, la persona que conviviera en la unidad familiar pudiera obtener la pensión no contributiva, cosa que ahora no ocurre porque hay muchas mujeres que no pueden acceder a la pensión no contributiva, precisamente porque su marido tiene una pensión de jubilación contributiva. Si así fuera, a los 656 euros le añadiríamos la pensión no contributiva que es exigua, 380 euros, pero la unión de esas dos pensiones nos permitirían alcanzar en una unidad familiar de dos personas una media aproximada de unos 100 euros, con lo cual serían 500 euros para la subsistencia de cada uno de los cónyuges. Esta medida habría que plantearla cuantitativamente, pero me parece que es una medida de dignificación del trabajo y de reconocimiento del trabajo doméstico.

Yo también quiero sumarme a la reivindicación histórica que se viene haciendo por valorar, por cuantificar y por establecer un coste económico a las labores domésticas. Parece que en el siglo XXI no tiene demasiado sentido que si un niño va a la guardería el impacto de la relación laboral del salario que percibe el cuidador o la cuidadora en el guardería tenga una repercusión en el PIB, pero que si es la madre, la abuela, el abuelo o un tío desempleado quien cuida a ese niño ese trabajo de cuidado no tenga ningún coste económico, ni se vea reflejado en el producto interior bruto. De hecho algunos economistas de una forma bastante plástica, no sé si con solvencia, nos intentaban decir que para saber cuál era el valor del trabajo doméstico deberíamos realizar las labores domésticas del vecino o vecina, y después compensar económicamente esas labores domésticas, porque así sabríamos cuál es el precio de esa hora de trabajo que nosotros mismos no autofinanciaríamos.

Concluyo, señora presidenta, con una reflexión. Sin ninguna duda, creo que no hay ningún género de duda, la brecha de género en materia de pensiones es una consecuencia, no es una causa, fundamentalmente de la brecha salarial y de las desigualdades que existen en el mercado de trabajo, y también de las deficiencias sociales. No es algo exclusivo del mercado de trabajo, sino también de las deficiencias sociales. Si existiera una mejor infraestructura en los servicios públicos para poder aliviar ese soporte que tienen las familias sobre los niños, los dependientes y los ancianos; si existiera una mayor sensibilidad en el mercado de trabajo sobre las medidas de corresponsabilidad; si el ordenamiento jurídico fuera más idóneo para poder compatibilizar la vida personal y la vida laboral, previsiblemente estaríamos hablando en otros términos, a lo mejor no estaríamos ni siquiera hablando de la brecha de género. Quizás podría resultar un aliciente una consideración económica y es que la mayor parte de los Estados, dentro del capitalismo en el que estamos instalados y del que no vamos a poder salir, está considerando que la inversión para conseguir una mayor capacidad de riqueza de la mujer es una inversión altamente rentable para la competitividad de los propios Estados. Por tanto, desde el punto de vista económico que el 50% de la población tenga mayor capacidad adquisitiva genera unos beneficios económicos al propio sistema capitalista.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 25

Pero como no soy economista y soy jurista, me van a permitir que termine con una consideración no del hecho económico sino del derecho. De la misma manera que en la anterior comparecencia concluí resumiendo todo lo que había dicho en un concepto que era la dignificación del trabajo, hoy me van a permitir que resuma también mi comparecencia añadiendo a lo que dije otro concepto que es el de la equidad. La equidad significa no privilegiar a uno, para perjudicar a otros.

Muchísimas gracias por su atención.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora López.

A continuación vamos a comenzar la intervención de los diferentes grupos. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra la señora Rodríguez.

La señora **RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ** (doña Juana Amalia): Gracias, presidenta.

En primer lugar, quisiera agradecer a la señora López su intervención porque me ha parecido muy ilustrativa y muy completa. A estas alturas todos estaremos de acuerdo en que es evidente la existencia de una brecha de género en pensiones y casi todos coincidiremos en las causas, que están remarcadas en diferentes estudios de Comisiones Obreras, de UGT, del Consejo Económico y Social (CES), así como de otros organismos. Está muy claro que dicha brecha alcanza al 37,35 % para el grupo de edad de 65 o más años. La pensión media mensual en el año 2016 fue para las mujeres de 706 euros y para los hombres 1127 euros, es decir, una diferencia de 421 euros al mes, lo que supone 5896 euros al año. Podemos observar, según los estudios que hemos citado y las intervenciones que hemos escuchado de los diferentes expertos y expertas, que esta brecha se da en el mismo porcentaje, punto arriba, punto abajo, en todos los regímenes de Seguridad Social.

Además hay otros datos importantes y preocupantes como por ejemplo que las pensiones más bajas las cobran mayoritariamente las mujeres. Es decir, el 73,5 % de las pensiones más bajas son destinadas a las mujeres, mientras el 73,72 % de las pensiones más altas las cobran los hombres. Lógicamente, en mi grupo coincidimos con la resolución del Parlamento Europeo de junio de 2017 cuando dice que 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.

También es una realidad, en la que coincidimos todos, que esta brecha en pensiones procede de la brecha salarial de las diferentes modalidades de contratación: los contratos indefinidos mayoritarios en el sector de los hombres, frente a contratos temporales para las mujeres; contratos a tiempo parcial para las mujeres, contratos a tiempo completo para los hombres. Este último hecho se ha corregido en parte a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 2012 con el Real Decreto 11/2013, pero aún no se ha corregido del todo. **(La señora vicepresidenta, Cuello Pérez, ocupa la Presidencia).**

Además, como decía la ponente anterior, tenemos otra serie de segregaciones como la segregación vertical, entre las que podemos señalar la segregación ocupacional por sectores feminizados, el desarrollo mayoritario de ciertas actividades como las empleadas de hogar con cotizaciones tarifarias más bajas, las limitaciones en la promoción profesional y como causa de la causa yo señalaría las trayectorias laborales condicionadas por los periodos de maternidad y una mayor atención a las responsabilidades familiares, junto con las percepciones y expectativas sobre su papel en la asunción de los cuidados que alimentan la persistencia de estas diferencias retributivas en una carrera de cotización más corta, con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral, debido al acceso mayoritario de las mujeres a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a través de la reducción de jornada o excedencia para el cuidado de hijos menores o familiares hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

También tenemos que señalar que en el año 2017 de un total de 22741700 activos el 54 % son hombres y el 46 % mujeres. Es decir, existe una diferencia de once puntos porcentuales en la tasa de actividad entre hombres y mujeres. Además, si nos centramos en las personas sin empleo, la tasa de paro en las mujeres alcanza el 19 %, frente a los hombres del 16 %. Todas estas desigualdades en el mercado de trabajo, como refleja el informe de Comisiones Obreras, repercuten obviamente en las diferencias entre hombres y mujeres en todos los aspectos: salarios, pensiones, protección por desempleo, etcétera.

Mi grupo considera que es importante cerrar esta brecha en un contexto como el actual de envejecimiento de la población activa a medio y largo plazo y que es preciso aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, hasta conseguir tasas de actividad similar a la de los hombres. Recientemente han pasado por esta Comisión expertos y expertas que han hecho una serie de propuestas que en líneas generales pivotan en lograr reducir la desigualdad de las mujeres mientras se encuentran

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 26

en activo y actuar en el mercado de trabajo reduciendo y evitando las discriminaciones a través de la aprobación de nuevas leyes, la negociación colectiva en la práctica empresarial, sensibilizando y fomentando la igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y fomentando realmente la corresponsabilidad.

Según el informe del CES es necesario intensificar esfuerzos contra la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, dado que desincentivan una mayor participación laboral femenina. Además, el CES señala que junto con las políticas públicas la negociación colectiva debe tener un papel protagonista en materia salarial, clasificación, promoción profesional desde donde se puede contribuir para subsanar diferencias retributivas en línea con los criterios recogidos en el Acuerdo para el Empleo en la Negociación Colectiva.

Nosotros entendemos que entre todos debemos crear un marco normativo que permita la verdadera corresponsabilidad familiar y el equilibrio entre el trabajo y la familia de una forma más equitativa entre hombres y mujeres, para que las mujeres no pierdan oportunidades laborales ni años de cotización a la Seguridad Social. En este sentido me gustaría que me contestara a algunas preguntas. En primer lugar, ¿cuál sería su propuesta sobre una nueva articulación de los derechos y permisos relativos a la maternidad y paternidad que impulse la corresponsabilidad real? Por otra parte, nos ha hablado del complemento de maternidad y lo ha hecho desde dos puntos de vista, desde la perspectiva natalista y desde su sentido compensatorio. ¿Piensa que, tal y como está configurado, tiene un tinte discriminatorio, frente a las mujeres que no tienen hijos o solo uno? Al ser un complemento que se fija sobre la contribución neta, entiendo que no es el mismo 10% para una cotización de 700 euros que para otra de 2500. Lógicamente, percibirán un complemento superior las rentas más altas, con lo que se genera una discriminación entre las propias mujeres.

Ha dicho usted que el factor de sostenibilidad es altamente regresivo para reducir la brecha en pensiones. ¿Plantearía usted que se derogara?

No he entendido muy bien su exposición sobre la naturaleza de la pensión de viudedad, sobre todo después de la introducción que ha hecho en referencia a que en algunos países europeos se consideran las cotizaciones a la Seguridad Social como bienes gananciales. ¿Considera que debe variarse su naturaleza? Para el PSOE es ineludible su carácter contributivo. En este tema lo tenemos claro, y así lo hemos manifestado desde el principio, no estamos de acuerdo en que pasara a ser un tema asistencial. Sin embargo, no me ha quedado claro de su intervención lo que realmente piensa usted en este sentido.

Para terminar, aunque tendría otras preguntas más, ¿qué medidas políticas considera necesario implementar para impulsar el acceso y la estabilidad en el empleo, la promoción en el seno de las empresas, especialmente en las profesiones y niveles donde las mujeres están subrepresentadas?

Por último, ¿qué medidas políticas considera necesarias para superar el llamado techo de cristal?

Gracias. **(Aplausos)**.

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

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

La señora **VIDAL SÁEZ**: Muchas gracias, señora presidenta.

Muchas gracias por su intervención, señora López. Lo cierto es que ha sido muy interesante, y quiero agradecerle también porque este tema nos preocupa mucho y desde un inicio estuvimos persiguiendo que se pudiera producir no solo su comparecencia sino otras muchas para poder hablar de una forma integral sobre la discriminación que existe no solo en el ámbito de pensiones, sino, obviamente, también en el laboral cuando hablamos de hombres y mujeres. Y subrayo la palabra integral, porque creo que haríamos mal —es mi opinión, pero también le pregunto por la suya— si creyéramos que esto se resuelve haciendo una única recomendación, hablando en este caso sobre las cositas de las mujeres —me disculparán que me permita decirlo así—. Defiendo el término integral porque creo que si no tenemos la capacidad de una visión de género en cada una de las recomendaciones haremos mal y, por tanto, no tendremos capacidad de dar respuesta a la situación que tenemos a día de hoy. Por eso, le pregunto si cree que es importante que todas y cada una de las recomendaciones puedan tener una visión de género, la visión de género, y que, por tanto, tengan en cuenta si tiene un impacto positivo o negativo, y qué tipo de impacto presenta en este caso la diferenciación entre hombres y mujeres.

Me pregunto también y le quiero preguntar si cree que es posible que podamos abordar de forma sincera la brecha que tenemos en las pensiones entre hombres y mujeres sin abordar de forma seria un

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 27

sector que usted conoce bien, que es el laboral, y, por tanto, me pregunto qué opinión tiene usted con relación a las últimas reformas que han acontecido, no solo la del Partido Popular, sino también, por ejemplo, la del Partido Socialista. Decía usted que nuestro ordenamiento no es estrictamente discriminatorio entre hombres y mujeres, y creo que lo decía de una forma sutil; usted ha sido y es muy prudente. Yo sí creo que las diferentes reformas acontecidas discriminan en la práctica entre hombres y mujeres. Creo que básicamente invitan a que las mujeres nos quedemos en casa, que no nos salga a cuenta entrar en el mercado laboral o mantenernos en él. Creo que detrás hay una intención clara y que las últimas reformas van en ese sentido. De hecho, la parcialidad se ha multiplicado en este caso gracias a la última reforma del Partido Popular, que ha tenido un clarísimo impacto de género.

Valora usted de una forma muy regresiva el factor de sostenibilidad y de algún modo plantea una dulcificación, una palabra que ha repetido varias veces en su intervención, entendiéndolo por mi parte —y me gustaría que lo aclarara— que usted no sería favorable a este factor de sostenibilidad pero sí a algún tipo de factor de sostenibilidad. Si es imposible eliminar el vínculo que se establece entre el envejecimiento y, por tanto, una afectación directa en el ámbito de género, me pregunto qué tipo de factor de sostenibilidad podría existir que no dañara de forma directa a las mujeres, porque a mí particularmente no se me ocurre y me gustaría conocer su opinión.

Cuando tratamos de la pensión mínima y del incremento del salario mínimo, no me gusta hablar de porcentajes, sobre todo cuando nos referimos a que hay que incrementar, etcétera. Creo que hay que plantearse cuáles son los mínimos comunes que establecemos como sociedad alrededor del sistema de protección. Y este es un debate que hemos mantenido muchas veces en esta Comisión, cuál tiene que ser la pensión mínima, y creo que la respuesta debe estar ligada con la cuestión que ahora le planteaba, es decir, cuáles son los niveles de protección que decidimos como sociedad que son los aceptables y cuál es la respuesta que queremos dar a determinado tipo de situaciones. Creo que sería interesante que empezáramos a trabajar alrededor de ciertas cifras, es decir, si hablamos de pensiones mínimas y somos conscientes y todos reconocemos que las pensiones mínimas actuales son francamente insuficientes, ¿cuál cree usted que debería ser una pensión mínima suficiente y digna, para que mayoritariamente las mujeres, que son las que necesitan más de ellas, puedan vivir con unos estándares de vida más acordes con una sociedad que se dice democrática y avanzada?

Hablaba usted de dulcificar el gravamen hacia la mujer cuando se refería a las políticas que se desarrollan desde el Congreso de los Diputados, y también se ha referido a determinadas cuestiones relativas a la contributividad. Me pregunto si es posible atacar de algún modo —no se sí alargo o deformedo el concepto que usted utiliza— la brecha que tenemos en pensiones dulcificando en este caso las medidas y si a día de hoy, vista la situación que tenemos, es suficiente la dulcificación de ciertas medidas para abordar la situación dramática que vive una parte muy importante de las mujeres en este país.

Hablaba usted también de financiar con impuestos la pensión de viudedad y se mostraba claramente favorable. Me ha parecido entender que se desmarca de aquellos que proponen eliminar su contributividad pero que es favorable a que se pueda financiar con impuestos. Me parece curioso, porque si algo creo interesante sobre la pensión de viudedad es que en la práctica se reconoce un elemento contributivo de un trabajo que habitualmente no se reconoce, que es el que desarrolla la mujer en el hogar; es una forma de compensar un trabajo que de otra forma no cobrarían, no se vería nunca y quedaría completamente invisibilizado. Si las financiáramos exclusivamente con este impuesto —soy favorable no con respecto a la de viudedad pero sí a que exista un sistema fiscal más corresponsable con las pensiones—, me sorprende que usted señale las de viudedad, porque creo que a largo plazo puede terminar siendo perjudicial para ellas. Y me sorprende también que con su discurso ponga en entredicho el reconocimiento del no trabajo —para mí sí es trabajo— que sí reconoce esta prestación. Por eso, para terminar de entender su punto de vista, me gustaría que explicara un poco más la cuestión. Creo que hay dos preguntas que se mueven en el ambiente y a las que la anterior compareciente también ha hecho referencia sobre qué entendemos, al fin y al cabo, por trabajo. Las mujeres trabajan toda su vida, pero la cuestión es que muchas de ellas no cotizan. Por eso, necesitamos, entre otras, por ejemplo, la pensión de viudedad, como otras muchas que, desgraciadamente, no tenemos, y probablemente por eso hoy adolecemos de esta situación. Pero me ha parecido entender de su intervención que usted no reconoce como trabajo aquello que, en mi opinión, debería ser emergido y reconocido como tal.

Se ha centrado también mucho en la familia y nos ha hecho varias propuestas al respecto. Yo le quería preguntar qué propuestas haría o qué opinión le merecen esas mujeres solteras, sin pareja, sin

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 28

unidad familiar, pero que, por ser mujeres, sufren las mismas diferencias y dolencias que manifiesta el mercado de trabajo, y, por lo tanto, pagan las consecuencias de ser mujer. ¿Qué propuesta haría usted para estas mujeres?

He dicho que se centraba mucho usted en la unidad familiar, y proponía que no fuera la mujer quien recibiera la ayuda por el familiar a cargo sino que se diferenciara. Es curioso, porque creo que lo que niega su visión es el hecho de que se reconozca, de nuevo, un trabajo invisible que ejerce la mujer y que de otro modo no se reconocería de ninguna de las maneras. Al fin y al cabo, creo que su propuesta también va en detrimento de la propia independencia económica de la mujer. Por eso, me ha parecido un poco contradictoria la propuesta que nos ha hecho.

Respeto la prudencia con la que nos ha hablado y con la que expresaba sus propuestas. No obstante, tengo muy serias dudas de que dulcificando la situación que vivimos a día de hoy podamos llegar a atacar ni siquiera un poquito la brecha que tenemos en el ámbito de las pensiones. No creo que sea dulcificando ni pidiendo permiso como podamos las mujeres lograr no una equidad sino una igualdad real no solo en el mercado de trabajo sino también en el ámbito de las pensiones. Y he echado en falta un poquito más de radicalidad en alguna de sus propuestas, radicalidad entendida según la definición del diccionario, yendo a la raíz del problema. Pero muchas gracias, ha sido muy interesante su exposición.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cuello Pérez): Muchas gracias, señora Vidal.
Por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, tiene la palabra el señor Gómez.

El señor **GÓMEZ BALSERA**: Muchas gracias, señora presidenta.

Señora López, muchas gracias por su enriquecedora comparecencia y felicidades sinceras, porque creo que se ha atrevido a poner sobre la mesa algunas ideas y algunas soluciones que sin duda nos van a hacer reflexionar a los miembros de esta Comisión, especialmente cuando se ha atrevido a trascender el ámbito jurídico, porque como jurista sé lo mucho que a nosotros nos cuesta hacerlo, y diría que se ha atrevido a pasar al ámbito económico incluso con valentía y gran acierto en cuanto a su reflexión final.

Voy a tratar de ser breve y exponer algunas de las causas que creo que contribuyen a esta brecha de género en pensiones para hacerle alguna pregunta concreta, toda vez que creo que lo interesante es continuar escuchándola a usted.

Si nos referimos a la brecha salarial, por ejemplo, le preguntaría qué opinión le merece un sistema de auditorías externas para tratar de promover la igualdad y la transparencia salarial en nuestro tejido empresarial, o si, por el contrario, cree que, dada la peculiaridad de nuestro tejido empresarial, en el que predomina la microempresa, supondría un coste elevado y sería una medida perjudicial.

En cuanto a la modalidad contractual, se ha referido usted ampliamente a lo que ha denominado coeficiente de parcialidad. Ahora me gustaría que se refiriera a la temporalidad y, en concreto, le preguntaría si cree usted que medidas como el contrato único que propone Ciudadanos contribuirían a generar carreras de cotización más largas, lo que permitiría que las pensiones del futuro fueran más elevadas, y si, por su experiencia como profesora de Derecho del Trabajo, tiene conocimiento del resultado que está dando esta medida en los países de nuestro entorno donde ha sido implementada.

No le voy a preguntar por la segregación ocupacional y el techo de cristal, aunque, por supuesto, sí quiero manifestarle que estamos totalmente de acuerdo con las reflexiones que ha compartido con esta Comisión, especialmente cuando se ha referido a esas pequeñas discriminaciones añadidas, como los bonos y complementos, de los que, por desgracia, la mujer no disfruta y producen discriminación, y simplemente me sumo a las preguntas que ya han formulado el resto de portavoces que me han precedido.

Si le voy a preguntar por la economía sumergida, porque creo que es importante destacar que hay una presencia femenina en la economía sumergida, y la pregunta será muy concreta. Ha salido el tema de los impuestos. ¿Cree usted que una subida generalizada de impuestos podría tener una incidencia negativa por cuanto que supone un coste adicional que obligaría a permanecer en la economía sumergida? La anterior compareciente nos decía que a veces son las políticas públicas las causantes de la economía sumergida. Nosotros pensamos que una subida generalizada de impuestos cuando estamos en una fase de recuperación económica sería una mala política pública y me gustaría conocer su opinión al respecto.

En cuanto a las carreras de cotización, que son más cortas en el caso de las mujeres debido a esas interrupciones que se producen por la maternidad y el cuidado de los familiares, le agradezco que haya puesto en valor el impacto positivo de medidas de protección de la familia como los permisos parentales, sobre los que este grupo parlamentario se empeña en continuar logrando su equiparación. Al contrario de lo que decía la compareciente anterior —y le ruego que nos traslade su opinión al respecto—, creo que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 29

remueven un obstáculo muy importante de cara a la discriminación laboral, que es en el momento de la contratación, y, por tanto, favorecen la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ya que generarán pensiones más altas en el futuro.

Finalmente, le pediría que compartiera con nosotros alguna reflexión acerca del mundo rural, que he echado de menos en su intervención, si cree que esta brecha de género en pensiones tiene una especial incidencia en el mundo rural, cuáles son los factores a los que es debido y cómo podemos combatirlos, si se atreve a lanzar alguna propuesta al respecto.

Muchas gracias y felicidades por su comparecencia.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Gómez.

Por el Grupo Vasco, PNV, tiene la palabra el señor Barandiaran.

El señor **BARANDIARAN BENITO**: Buenos días. Gracias, señora presidenta.

Señora López, no tengo por costumbre intervenir cuando llego tarde a una comparecencia, pero, como me ha parecido tan interesante lo que le he podido escuchar, aunque no sé si ha sido la mayor o una pequeña parte de su intervención, quiero hacer dos pequeñas reflexiones.

En primer lugar, entiendo sus reflexiones en torno a determinada distinción que no se suele hacer sobre la existencia de la brecha de género vinculada a dos causas diferentes: por una parte, a la propia relación laboral, es decir, a la existencia de un mercado de trabajo regulado y vinculado a la existencia de ofertas diferentes, ofertas discriminatorias, incluso en cuanto a la carrera de cotización, que ha podido tener resultados discriminatorios, causantes de esa brecha de género, y, por otra parte, otra que usted ha introducido en un debate que me ha parecido sumamente interesante y sobre el que quiero pedirle una ampliación de su reflexión, es decir, superando incluso el carácter contributivo o no contributivo de determinadas prestaciones, me refiero al carácter originario o derivado de las prestaciones que se reconocen y que también afectan a cuestiones de género. Ha hecho referencia usted a la pensión de viudedad, una de ellas, pero quizás otras podían ser las que no ha mencionado, como las consecuencias derivadas de separaciones, de rupturas matrimoniales y de convivencia, que no se tratan, no se consideran y, sin embargo, pueden tener especiales repercusiones.

Quisiera pedirle una ampliación de esa reflexión a cerca del carácter derivado que se considera en determinadas prestaciones por el hecho de ser beneficiario, en su mayor parte por mujeres, como en la de viudedad y otras, cuando, en realidad, y como usted muy bien ha explicado, las rentas del trabajo se entienden que son gananciales y que, por lo tanto, deberían tener, incluso a efectos de cotización, una consideración un tanto colectiva. Esa es la reflexión a la que quiero conducirla. No sé si eso es viable —yo también soy jurista, no economista, siguiendo la distinción que usted hacía, una buena distinción, por otra parte—, es decir, tal vez requeriría algún tipo de modificación o valdría con la interpretación del Tribunal Supremo, de la misma manera que con respecto a determinados beneficios, como son aquellos derivados de los planes de pensiones, creo que el Supremo ya se ha pronunciado a favor de entender que se deben considerar como gananciales en determinados casos de separación, si no me equivoco. Por tanto, superando también ese otro debate que ha habido con respecto a las cuestiones referidas al aseguramiento, con respecto a las otras prestaciones, ¿cabría incidir en una interpretación en derecho que permitiera entender que las cotizaciones efectuadas por unidades de convivencia se puedan considerar como gananciales, y, por lo tanto, las prestaciones deberían ser analizadas y reconocidas desde ese parámetro?

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señor Barandiaran.

Por último, por parte del Grupo Popular, tiene la palabra la señora Cotelo.

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

Una vez más quiero darle la bienvenida y agradecerle su presencia, como a la anterior compareciente y la siguiente, porque creo que es interesante que terceros ajenos a nosotros nos den una visión externa mucho más global de lo que en este caso estamos tratando, que es sobre la brecha de género, en referencia a la Recomendación 17, que ya tenemos desde el año 2011.

Dicho esto, aunque pueda sonar un poco a obviedad, quiero decir que estoy convencida de que todos los grupos parlamentarios presentes trabajamos, y en este caso sí, sin ningún tipo de brecha por intentar avanzar y eliminar las diferencias que pueda haber y que nos gustaría que dentro de poco no tuviésemos que tratar.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 30

También me gustaría poner en valor, y como usted ha dicho, que en España se han producido importantes avances, además de forma positiva, es decir, constatar la realidad de lo que se está produciendo y del camino que se ha recorrido, y en este ámbito hay una tendencia favorable a la incorporación de la mujer al mundo laboral. Pero me gusta dar cifras, y cifras oficiales, porque creo que las intervenciones se refuerzan con datos, y hasta hoy había más mujeres que nunca afiliadas, y digo que hasta hoy porque a las nueve de esta mañana sabíamos que hay 47 000 personas más en desempleo, y, un dato más preocupante, se han perdido 202 996 afiliaciones a la Seguridad Social. Pero, dicho esto, como decía, hoy nos encontramos con que hay 8,5 millones de mujeres afiliadas, 600 000 mujeres más desde 2011 y 5,5 millones tienen contratos indefinidos. Asimismo, la tasa de paro ha pasado del 22,92% en el cuarto trimestre de 2011 al 17,08% en el segundo trimestre de 2018, al tiempo que, dando datos de Eurostat, con horas trabajadas, la brecha salarial de España ha pasado del 18,7% en 2012 al 14,2% en 2016, lo que ha producido una reducción de un 4,5%, y es inferior a la media de los países de la Unión Europea en dos puntos, habiendo pasado de 14 a 16.

Pero, evidentemente, todos estos datos no salen de la nada, son resultado de las políticas aplicadas con anterioridad, en este caso del Gobierno del Partido Popular, que decidió trabajar y acelerar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, porque el Partido Popular se ocupa realmente de lo que preocupa al ciudadano. Y eso es lo que nos llevó —y hablo ya de cosas concretas— a la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2014-2016, que estoy convencida que usted conoce, y con respecto al que, a su finalización, ha dejado preparado para este Gobierno, que es al que va a tocar llevarlo a cabo, otro plan de oportunidades para el periodo 2018-2021. En definitiva, lo que hasta ahora ha hecho el Partido Popular ha sido reconstruir la destrucción de 1 400 000 puestos de trabajo que se había producido en España e incrementar la tasa de la Seguridad Social hasta 8,5 millones de mujeres.

Como digo, los datos están ahí, los datos se demuestran, pero queda mucho por hacer, como usted ha expresado y reconocemos, porque todos sabemos que la participación de las mujeres en el mercado laboral alcanza el 51%, aunque nuestra tasa de actividad es inferior en un 45,7%. Para el Grupo Popular el empleo es la herramienta fundamental contra la desigualdad, y usted conoce todas las medidas que se han puesto en marcha en el mercado de trabajo, como fórmulas flexibles de contratación, mejora de bonificaciones, reducciones de las cuotas, teletrabajo, programas de impulso al emprendimiento femenino, reconocimiento expreso, y así podría continuar señalando otras, pero sé que todos las conocemos, y especialmente usted. Por tanto, recapituladas estas medidas con las que se va a encontrar el Gobierno actual, en mejor situación evidentemente que el Gobierno anterior —es incomparable—, me gustaría que valorase las medidas que se han puesto en funcionamiento por el Partido Popular para reducir esta brecha salarial mediante los planes de empleo. ¿Qué otras medidas cree usted que se deberían tomar para reducir esta brecha salarial?

Nosotros tenemos claro que no hay igualdad en el empleo si las mujeres y los hombres no pueden hacer compatible el trabajo y la familia, y usted también se ha referido especialmente a la familia, cosa que le agradezco enormemente. Sabe que el Partido Popular elaboró y desarrolló el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que fomenta la conciliación, sensibiliza en materia de corresponsabilidad y facilita una serie de medidas, además del Plan de Apoyo Integral a la Familia aprobado en 2015, que incluye otra serie de medidas, como la flexibilización de la jornada, bolsa de horas para recuperarlas puntualmente o prestaciones para el cuidado de niños enfermos de cáncer o cualquier otra patología, al tiempo que avanza en la racionalización de los horarios e impulsa las políticas empresariales, que también usted ha mencionado, e incide en la mejora de los derechos de conciliación de autónomos, una cuestión que también es importante. Me gustaría que valorase todas estas medidas de conciliación y corresponsabilidad que el Gobierno del Partido Popular ha puesto en funcionamiento. ¿Cuáles cree usted que son las claves para que la permanencia de la mujer se normalice? ¿En qué debería cambiar el mercado laboral? Nos ha avanzado algo con relación al problema de la estructura retributiva y me imagino que van por ahí las indicaciones. Quisiera saber qué otras medidas adoptaría.

En cuanto a las pensiones, todos sabemos que la mayor brecha se produjo en el año 2011, cuando hubo la congelación de las pensiones y la mayor pérdida de poder adquisitivo: 2060 millones, y además había 66 000 millones en el fondo de reserva, al tiempo que otros datos importantes, como las cifras Arope, ya que en 2011, con el 20,9% de las personas mayores de sesenta y cinco años afectadas, de las que también ha hablado mi compañera, es cuando estuvo más elevado el riesgo de pobreza. Actualmente, si no me equivoco y comparado con otros países, estamos en un 6%; afortunadamente ha bajado, aunque

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 31

todavía falta por bajar más. Con toda esta situación, el Partido Popular en el año 2011 lo primero que hizo fue decidir que no se bajaban las pensiones, y, lejos de ello, se subían en la medida de lo posible, y, en contra de lo que se viene diciendo, desde ese momento las pensiones han ido subiendo sin excepción, sin olvidar —y aquí voy a entrar también en lo que usted ha comentado sobre la pensión de viudedad— que en los presupuestos para 2018, que actualmente están siendo utilizados, fagotizados por el Partido Socialista, suben las pensiones, en general, desde un 1,6% hasta un 7,7% en el caso de las de viudedad, como usted bien ha dicho, para evitar reducir esa brecha intergénero que se produce en las propias pensiones. Además, dentro de este plan de apoyo a la familia, hablamos del complemento de maternidad, que usted también ha citado, que, como todos sabemos, desde 2016 han disfrutado 388 000 mujeres con hijos, y la previsión que había es que en 2019 la disfrutasen más de 500 000 mujeres. Se diga lo que se diga, este complemento de maternidad ha reducido la brecha en pensiones. De hecho, en el año 2011 se estaba en un 32% y en 2016 en un 22,9%, que es cuando se empezó a poner en funcionamiento la medida. En consecuencia, se ha llevado a cabo una mejora significativa en las pensiones, no se puede negar, pero también siendo responsables y consecuentes —y esta es otra de las cuestiones sobre la que me gustaría preguntar—, cumpliendo siempre con la reducción del déficit público en el conjunto de las cuentas anuales. Ya nos ha dejado claro cuál es su visión y su postura con relación al complemento de maternidad, que ve como una acción positiva, pero me gustaría conocer qué opinión le merece el incremento del 52 al 56% que este año se ha producido en la base de cálculo de la pensión de viudedad y que el año que viene será del 56 al 60%. Evidentemente, a todos nos gustaría incrementarlo mucho más, pero, como digo, siendo consecuentes con la sostenibilidad y la reducción de objetivos de déficit.

En cuanto a la separación de fuentes, todos sabemos que se ha concluido en 2017, cosa que tenía que haber sucedido antes. En este mismo sentido, en las últimas reuniones que ha tenido la Mesa y portavoces hemos hablado también sobre déficit, financiación y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

Nos ha dejado clara su opinión respecto a las prestaciones de maternidad, paternidad, por riesgos de embarazo, pero me gustaría saber cómo valora —también se lo ha preguntado el compañero de Ciudadanos— la subida de impuestos que propone el Partido Socialista, si cree que va a ser suficiente y va a beneficiar o a perjudicar a la subida de las pensiones. Además, nos ha comentado la aplicación del factor de sostenibilidad en relación con la esperanza de vida de las mujeres. Y la última pregunta es en relación con la dependencia y la jubilación, algo que usted ha comentado. No sé si ha entrado aquí en detalle, pero he leído algún documento y artículo suyo en el que explica cómo la dependencia al final recae sobre la mujer tanto por el cuidado de sus descendientes como de sus ascendientes. Y creo que usted llega a proponer sustituir la prestación económica de la dependencia por una pensión de jubilación. Me gustaría que profundizase en esa alternativa, con qué limitaciones y márgenes lo considera.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Cotelo.
Para finalizar, tiene usted la palabra.

La señora **LÓPEZ CUMBRE** (catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cantabria): Gracias.

Muchísimas gracias a todos ustedes por el interés que han manifestado en la intervención. Por respeto al tiempo y por respeto a la otra compareciente, si les parece, voy a agrupar las respuestas en torno a diferentes temas y espero poder responder a todos ustedes.

En primer lugar, todos me preguntan de alguna manera cómo se pueden reconsiderar los aspectos en el mercado de trabajo para evitar que se reproduzcan esas situaciones desiguales en el ámbito de las pensiones. Fundamentalmente, aunque no únicamente, todos ustedes han hablado de temporalidad, de trabajo a tiempo parcial, pero sobre todo en el ámbito de la brecha salarial. Creo que es obvio reconocer que ya existe un mandato jurídico sobre igualdad en el ámbito laboral, tanto en normas específicas como en el propio Estatuto de los Trabajadores, el problema es su incumplimiento. Por consiguiente, lo que hay que empezar a valorar es intentar fiscalizar el cumplimiento de normas que ya son positivas y que, por lo tanto, no se cumplen. ¿Cómo podemos detectar los supuestos de brecha salarial o desigualdad salarial? Pues hay muchas manifestaciones, ustedes decían una auditoría y, por supuesto, una auditoría sería uno de los mecanismos, pero no es el único. Hay países donde lo que se hace es valorar la presentación de las cuentas de retribución con carácter anual *ex ante*; es decir, para evitar que se produzcan desigualdades se fiscalizan o controlan de alguna manera esas cuentas antes de que se produzcan esas desigualdades

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 32

salariales. O por ejemplo, otra posibilidad que existe es establecer registros informáticos, lo que se denominan chivatos informáticos, en todas las empresas conectadas con las propias administraciones públicas, para que aquellos mecanismos de desigualdad salarial que sean absolutamente ostensibles no se puedan dar porque hay una inspección a aquellas empresas que realizan ese tipo de aportaciones. Incluso hay medidas procesales, existen países en donde la mera denuncia de una mujer sobre una desigualdad salarial y la obtención de una satisfacción en los tribunales, se convierte en una denuncia que tiene efectos colectivos. En España esto no podría pasar porque tendría solamente efectos individuales respecto a la persona que denuncia, pero para beneficiar que eso no sea así, se producen los efectos colectivos de una sentencia que es estrictamente individual. O por ejemplo, pese a la protección de datos, permitir que una mujer que tiene algún tipo de sospecha sobre las desigualdades salariales, pueda pedir no la retribución de sus compañeros porque eso no se puede hacer, pero sí una manifestación transparente de retribución media de todos aquellos que prestan el mismo trabajo, ya saben ustedes que es igual salario para trabajo de igual valor. Por lo tanto, hay mecanismos para lograrlo más allá, lógicamente, de hacer manifestaciones obvias y objetivas sobre las retribuciones salariales, las fijas y las variables, y utilizar los complementos no tanto pensando en las personas como en el puesto de trabajo, porque en muchas ocasiones el complemento se piensa exclusivamente en función de si el puesto de trabajo va a ser cubierto por una mujer o por un hombre. Por lo tanto, no objetivamos el puesto de trabajo, sino que pensamos previamente en quién lo va a ocupar para determinar cuáles van a ser los requisitos que vamos a exigir y cómo vamos a retribuir, y ahí está uno de los factores importantes de brecha salarial.

En cuanto a la viudedad, sobre la que me plantean tantas cuestiones, por supuesto, haría una distinción entre las pensiones actuales y las futuras, me parece obvio. En segundo lugar, ustedes me preguntan si, efectivamente, yo me centro en la asistencialización de ese tipo de pensión. He dicho desde un primer momento que no creo que la asistencialización sea el mejor mecanismo para contribuir al sostenimiento de una familia en la que fallece uno de los cónyuges, pero también es cierto que si en un futuro las mujeres van a poder obtener otro tipo de pensiones, ese tipo de derivación —que podemos denominar derivado o título no propio, como todos ustedes quieran— no sería lo más conveniente. Claro, pensar que la pensión de viudedad es la mejor manera de compensar el trabajo doméstico de una mujer es pensar exclusivamente en términos pasados, no en términos futuros. Por lo tanto, creo que la compensación de esa corresponsabilidad de las labores de cuidado debería venir más por generar un derecho propio de la mujer, aun cuando no haya trabajado o aun cuando haya trabajado menos, pero haya seguido aportando a la familia.

Por lo tanto, si queremos seguir avanzando en la corresponsabilidad deberíamos generar títulos propios para las pensiones de las mujeres. ¿Cómo? Pues, por ejemplo, a través de esa manifestación. Me preguntaba su compañero del Grupo Parlamentario Vasco si podía ampliarlo, y creo que la ampliación viene dada fundamentalmente por considerar que como quiera que la cotización es parte del salario porque se detrae del mismo, y todas aquellas aportaciones que se hacen desde las empresas a planes y fondos de pensiones o a contratos de seguros también privados se detraen del salario, la consideración de salario permitiría incluir a las mujeres en la titularidad de esas cotizaciones que se hacen para que en un futuro, si no han trabajado o han tenido que reducir su trabajo, puedan tener también la compensación a través de ese trasvase de cotizaciones en el ámbito familiar. Claro, ahí hay un problema, y ustedes lo indicaban muy bien desde el Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, y es qué ocurre con aquellas mujeres u hombres que optan por tener un hogar unipersonal, que es una opción estrictamente personal. En ese caso, lógicamente, si hay algún tipo de carencias en el futuro, pues se tendrán que solventar con prestaciones de tipo asistencial o de tipo contributivo, pero lo que no podemos hacer es que una decisión estrictamente personal tenga también una repercusión que evite el poder equiparar una situación que estamos viendo que es discriminatoria.

Por otra parte, quizás no me he explicado bien, pero yo lo que he dicho es que desde el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social a lo largo de la historia no había un planteamiento discriminatorio directo y que, por el contrario, lo que sí ha habido a lo largo de la historia ha sido un planteamiento discriminatorio indirecto. No he hecho ninguna referencia, al menos en ese momento de mi intervención, a la discriminación tanto directa como indirecta que se genera en el mercado de trabajo, aunque lógicamente es más fácil eludir la discriminación directa porque ya somos todos lo suficientemente hábiles como para no hacer burdas discriminaciones y soterrarlas sobre discriminaciones indirectas. ¿Las reformas laborales han generado esa discriminación? De forma inmediata no, de forma mediata, absolutamente, porque si hacen más difícil el acceso al mercado de trabajo, si obligan a incorporar mayores tasas de temporalidad

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 33

o de trabajo a tiempo parcial, es evidente que están perjudicando a la mujer. Por eso yo me refería fundamentalmente a lo que no hemos podido resolver en el mercado de trabajo; yo soy optimista y espero que en el futuro se resuelva con su labor como parlamentarios, con la labor de los sindicatos en la negociación colectiva, que a veces no es tan fácil, y con la labor educacional y también una cierta sensibilidad por parte del mercado privado para incorporar a la mujer a esa carrera de riqueza y de poder adquisitivo, que eran mis últimas reflexiones. Si eso se consiguiera recuperar, pues entonces no tendríamos que hacer este esfuerzo en el ámbito de la Seguridad Social, pero como quiera que esto existe y se mantiene tozudamente a pesar de los esfuerzos que hacen las leyes, los tribunales y la propia negociación colectiva, y se mantiene esa discriminación, pues entiendo que hay que adoptar algún tipo de medida compensatoria en el ámbito de la Seguridad Social. De ahí esas ideas que les he manifestado con toda la modestia con la que soy capaz de expresarme, pero también con el convencimiento de que hay que ir avanzando para hacer esa compensación en el ámbito de la Seguridad Social.

En cuanto a los permisos, me parece imprescindible que se equiparen con carácter obligatorio e intransferible, para que no haya ningún tipo de estereotipo de género a la hora de acceder a la contratación, a la hora de acceder a los puestos de trabajo. Se debe ir avanzando en ese sentido. No sé si puedo utilizar un ejemplo personal, pero si me lo permiten, ayer escuchaba a Pablo Iglesias —no tengo el gusto de conocerle, pero me gustaría que le transmitieran un saludo afectuoso y cariñoso a él, a su compañera, Irene Montero, y a sus dos pequeños, Leo y Manuel, así como a todos los padres de bebés que han nacido prematuramente— y él hizo una exposición pública de una cuestión personal que me parece muy interesante para todos. Comentaba que la labor de cuidado no es solamente cuidado o atención, que a lo mejor se puede delegar en otro; la labor de cuidado es presencia física, en determinados momentos más, y que en esos casos era muy importante, era una cuestión de sensibilidad, era una cuestión de piel. No quiero pensar que determinados padres no puedan tener esas bajas de paternidad porque entiendan que son pura excepción dentro de una empresa y se pierdan esa posibilidad de poder tener a un hijo próximo. Por lo tanto, creo que hay que ir avanzando en ese sentido. Por cierto, bajas de paternidad que en muchas ocasiones no pueden tener los profesionales del ámbito sanitario, con la sanidad que tenemos absolutamente excepcional, porque en estos momentos tanto en el ámbito sanitario como en el ámbito educativo sufren una cierta precarización, y muchas personas que están en esos ámbitos no pueden acceder a esas bajas.

Por lo tanto, cuando me preguntan ustedes por los permisos, creo que el avance tiene que ser ampliar esos permisos, pero sobre todo por equiparar esos permisos entre hombres y mujeres. De ahí mi valoración altamente positiva de todas las medidas de conciliación, de corresponsabilidad, de toda acción positiva hacia la equiparación de la mujer. Creo que en el complemento de maternidad me he expresado de una forma, entiendo que clara, y la única objeción que he hecho es que creía que se podía ampliar a las mujeres que han tenido un hijo. Si se trata de una aportación demográfica debería hacerse también para un hombre, y la única objeción que impondría sería esa limitación en la pensión máxima porque se podría redistribuir. A veces no es una cuestión de ingresos y de gastos —que sé que es una cuestión de ingresos y de gastos y les admiro porque ustedes tienen una labor extraordinariamente difícil de poder equilibrar el envejecimiento demográfico con la situación económica y con esos ingresos y gastos—, no se trata tanto de tomar medidas, sino de redistribución de las mismas.

Por eso no quiero dejar de expresarme también sobre algunas cuestiones que me han planteado, economía sumergida, impuestos, temporalidad. Creo que la economía sumergida es una lacra, ya me manifesté en la anterior comparecencia, para cualquier Estado es un coste muy alto mantener la economía sumergida. Es una cuestión no solamente de no cotización, sino también de infracotización; es una cuestión educacional, pero fundamentalmente de fraude fiscal. Por eso cuando ustedes hablan de qué ocurre con el incremento de impuestos, yo no creo que sea tanto una cuestión de incrementar los impuestos como de perseguir todo el fraude fiscal que se produce a bajo nivel, pero también a alto nivel y, por lo tanto, hacer una recaudación dentro de los cánones de la educación social y de la aportación a unos servicios públicos que yo creo que en estos momentos son de calidad. Y quiero mencionar aquí la extraordinaria labor, en muchas ocasiones vocacional, que hacen o hacemos los funcionarios públicos. Por lo tanto, respecto a un incremento de impuestos destinado a mejorar el sistema de Seguridad Social, me manifesté en su momento y fui partidaria de ello; el cómo se haga ese gravamen fiscal ya es una consideración que no me compete y que resultaría imprudente hacer por mi parte.

En cuanto a la temporalidad, creo que necesitaríamos considerar que 18 millones de contratos realizados al año no es una cifra que responda a la realidad productiva, que buena parte de ellos son

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 34

contratos en fraude de ley, y que deberíamos adaptar dos cosas, o la realidad a la ley o la ley a la realidad y, por lo tanto, causalizar esos contratos. Si el contrato único permite la causalización del despido, bien, si no, deberíamos encontrar una reducción máxima de la causalización del contrato para impedir este tipo de situaciones.

Termino ya única y exclusivamente por respeto a todo lo demás. En cuanto al factor de sostenibilidad por el que ustedes me preguntaban, es evidente que tienen que tomar alguna medida para intentar ajustar lo que va a ocurrir en las pensiones de futuro. Lo único que les pedía es que si ya se ha hecho un esfuerzo en el ámbito privado por no considerar la esperanza de vida que afecta más a la mujer que al hombre, lo relegaran y cuando hablo de dulcificar no digo que no exista, es única y exclusivamente utilizar mecanismos de una cierta flexibilización ante supuestos de rigidificación de acceso al sistema, que es a lo único que me refiero, a ir dando pasos progresivos porque, a lo mejor, medidas extraordinariamente drásticas —no radicales, como usted bien dice, radical es ir a la raíz del problema— pueden ser expulsadas del debate de las ideas demasiado prematuramente y, a lo mejor, haríamos un flaco favor al futuro. En todo caso, les agradezco muchísimo la atención, les agradezco mucho sus aportaciones, que seguro que me sirven más a mí que a ustedes, y ha sido un honor volver a estar en esta Comisión.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, agradecemos su presencia y su aportación.

— **DE LA SEÑORA FOTINOPOULOU BASURKO (PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN MATERIA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Número de expediente 219/001327).**

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a iniciar la siguiente y última comparecencia de la mañana de hoy. Quiero dar la bienvenida, por primera vez en esta casa, a nuestra siguiente compareciente, doña Olga Fotinopoulou Basurko, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del País Vasco y, además, experta en temas relacionados con el Derecho Laboral Marítimo, un tema que hasta ahora no habíamos abordado jamás en esta Comisión. Ya ha visto cómo funcionamos, usted tiene una primera intervención, después una intervención de cada portavoz de los grupos parlamentarios, y cierra usted definitivamente. Doña Olga, suya es la palabra.

La señora **FOTINOPOULOU BASURKO** (profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del País Vasco): Muchas gracias.

Buenos días y muchas gracias, en primer lugar, por la invitación para participar en esta Comisión y hablar, entre otras cosas, de la brecha de género en la Seguridad Social, en concreto sobre la brecha de género en el marco de las pensiones. He de señalar que para mí es un inmenso placer porque además es la primera vez que estoy en esta casa. He pasado muchas veces por delante, pero nunca había tenido la ocasión de entrar y, por lo tanto, de poder compartir absolutamente nada con ustedes y conocer la labor que realizan en este entorno. Teniendo en cuenta la hora que es —me imagino que ya estarán más o menos cansados y cansadas—, voy a tratar de acometer la intervención en esos treinta minutos. Espero ser lo suficientemente concisa y entrar ya directamente en materia. **(Apoya su intervención con una presentación en Power Point).**

En primer lugar señalaré dos consideraciones previas que ya se han reiterado hasta la saciedad y, por lo tanto, tampoco me voy a detener excesivamente en estas dos premisas en el marco del diagnóstico general porque, como he tenido la ocasión de escuchar un momento a la anterior compareciente, ha quedado absolutamente clarificado. La primera de ellas, la existencia de una brecha de género en la Seguridad Social, es una cuestión evidente y, por lo tanto, creo que es difícil que de alguna manera se pueda contradecir una realidad que se manifiesta a través de los datos. Unos datos de febrero y marzo de este mismo año que han sido elaborados por las principales centrales sindicales de este país, Comisiones Obreras y UGT, y que efectivamente confirman que la brecha de género en el marco de la Seguridad Social es una realidad. En esto estamos todas de acuerdo.

La segunda consideración general para fundamentar lo que con posterioridad quiero acometer ante todos ustedes, es que las causas que motivan esas desigualdades ya se han puesto también de manifiesto. Es decir, las desigualdades en el marco de la Seguridad Social vienen predeterminadas por el gran número de desigualdades que ya experimentamos durante nuestra vida laboral, nuestra vida

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 35

profesional y, por lo tanto, estas tienen un fuerte impacto con posterioridad en el marco de la Seguridad Social. Evidentemente, nuestro sistema de Seguridad Social —creo que se habrá dicho previamente hasta la saciedad— de carácter contributivo profesional, fuertemente dependiente de los salarios, también confirma la existencia de la brecha salarial, y todo ello va a incidir de manera preponderante en lo que ocurra con posterioridad en el marco de la Seguridad Social y, en concreto, en las pensiones. A ello se suman un montón de factores añadidos sobre los que también se incide notoriamente en muchísimos estudios e informes, el techo de cristal, la segregación en el mercado laboral que es una realidad incontestable que va a impactar en el marco de la Seguridad Social, y la invisibilización de las mujeres en algunos sectores. Tal como se ha puesto de manifiesto aquí, no se ha oído mucho del mar, pero yo voy a intentar introducir el mundo marítimo-pesquero en el ámbito del Congreso de los Diputados, aunque sea brevemente si se me permite, y desde esa perspectiva mostrar, por ejemplo, ese marco de invisibilización de las mujeres que prestan servicios en el mar y para la mar, entre otros sectores de invisibilización. Y también hay otra serie de factores que ya se habrán señalado hasta la saciedad como nuestra mayor hegemonía o presencia en el marco de los contratos a tiempo parcial o, desgraciadamente, la mayor presencia de las mujeres en la economía sumergida, en la economía informal, o que prestemos mayoritariamente servicios en actividades que están poco o escasamente valoradas socialmente, como las tareas de cuidado, trabajo doméstico, etcétera. Todo ello evidentemente acaba por ser un conjunto de factores que impactan con posterioridad en el marco de la Seguridad Social.

Obviamente, si partimos de estas dos premisas o consideraciones, en ambas no podemos más que estar todos y todas de acuerdo en esta sala, y cualquier tipo de reforma legislativa orientada —en mi caso como jurista— a reducir o eliminar —que sería lo más deseable, obviamente— toda desigualdad en el marco de la Seguridad Social tiene que venir precedida de un conjunto de reformas generales. Es decir, una aproximación holística que no solamente haga referencia a las reformas necesarias desde la perspectiva de la Seguridad Social, sino también en el ámbito de la legislación laboral y, por supuesto, de los actores que se enmarcan dentro de ese contexto, como puede ser el papel de los interlocutores sociales, muy importante en este marco, incluso también de la Inspección de Trabajo, cada uno en sus respectivos ámbitos. Por lo tanto, casi podría introducir, desarrollar y concluir esta intervención diciendo esto: cualquier aproximación a la brecha de género tiene que venir precedida de una modificación general conjunta o una aproximación general que posibilite que esas desigualdades que se manifiestan en el ámbito de la Seguridad Social y, en concreto, en el marco de las pensiones, se reduzcan o, incluso, se eliminen. Insisto, esto sería lo más deseable.

Obviamente, no se me ha invitado para hablar de la perspectiva laboral, sino que se me ha convocado desde la perspectiva de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo y, por lo tanto, voy a centrar mi intervención fundamentalmente desde el punto de vista de la Seguridad Social incidiendo, si me permiten, en dos cuestiones diferenciadas. En un primer momento quisiera trasladarles algunas cuestiones que tienen que ver con el sistema actual de Seguridad Social, con reformas que pueden o deben ser necesarias con respecto, insisto, al actual sistema de Seguridad Social y la actual regulación que ostentamos en este país con la Ley General de la Seguridad Social, atendiendo si se quiere a una doble suerte de consideraciones: en primer lugar, aquellas materias que yo considero que tienen una mayor relevancia cuantitativa, por el número de mujeres mayoritariamente afectadas por determinadas normas y su aplicación, pero con posterioridad también quisiera intervenir, aunque sea mínimamente, si lo consigo en los treinta minutos que tengo a mi disposición, sobre otras cuestiones que afectan de manera cualitativa, es decir, a un menor número de mujeres, pero no por ello no necesitadas de una protección social y además urgente. Y conecto una vez más con esa pequeña intervención que voy a hacer con respecto a las trabajadoras del mar, que ya anuncio y quisiera poner de manifiesto en esta sede, que se produce por cuestiones familiares y personales.

Una vez que haya desenvuelto las principales consideraciones que tengo que hacerles en relación con el sistema actual, en segundo lugar, quisiera realizar una propuesta de creación de una nueva situación de necesidad a proteger, esto es la creación de una nueva prestación de Seguridad Social contributiva para adaptarse a una sociedad envejecida. ¿Por qué lo propongo? Luego profundizaré lo poquito que pueda en esta materia en concreto. En fin, ya se ha dicho hasta la saciedad que las mujeres somos las que principalmente nos ocupamos del cuidado de menores, pero también de nuestros mayores. Si se creara una prestación dirigida a la cobertura de estas situaciones de necesidad, creo que se podría generar un mayor incremento del empleo de las mujeres que en estos momentos se pueden encontrar en situaciones de economía sumergida, de economía informal o simplemente que lo hagan de manera

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 36

benévola y, por lo tanto, propiciar la creación de empleo desde esa perspectiva. En segundo lugar, de esta forma aprovechamos —si se me permite la expresión, matando dos pájaros de un tiro— para cubrir una situación absolutamente necesaria teniendo en cuenta los datos demográficos que tiene España en estos momentos porque, si llegamos o por lo menos llego yo, en el 2066 seremos muchas y muchos los mayores de sesenta y cinco años quizás necesitados de protección. Intentaré tratar esta cuestión en un segundo momento planteándoles, por ejemplo, los modelos alemán y francés que ya existen al respecto, porque entiendo que sería oportuno que se afrontara por todos ustedes, evidentemente en otras sedes.

En cuanto al sistema actual de Seguridad Social —voy a ir relativamente rápido—, me referiré en primer lugar a las prestaciones ligadas al nacimiento, adopción, guarda con fines adoptivos y acogimiento. ¿Qué es lo que tengo que decir con respecto a estas prestaciones? Son unas prestaciones que, evidentemente, en la regulación de la Ley General de la Seguridad Social son consecuencia de cuanto ocurre en la legislación laboral a estos efectos. Debo señalar que es necesario modificar el sistema actualmente vigente en relación con las prestaciones de esta naturaleza, las prestaciones parentales. Creo que deberíamos reconsiderar su modificación general porque, como ya se ha dicho, y no voy a insistir demasiado sobre esta idea porque ustedes la conocen muchísimo mejor que yo, en el caso de nuestra legislación laboral y del modelo en su totalidad, es un modelo que con carácter general atribuye la responsabilidad de los cuidados a las mujeres. Sobre todo si hablamos de la prestación de maternidad biológica es bastante evidente que la propia regulación laboral, no lo olvido, pero también obviamente de Seguridad Social, acaba repercutiendo con mayor intensidad en nosotras relegando a un papel secundario al padre u otro progenitor o progenitora, que también puede haberlos, y desde esa perspectiva entiendo que hay modificar el sistema en aras a una consecución real de la corresponsabilidad. Es decir, si uno de los factores que afecta directamente a la brecha de género en la Seguridad Social son las carreras de cotización más cortas, las interrupciones más largas que sufrimos, entre otras cosas precisamente por atender las necesidades de cuidados de nuestros menores, pues evidentemente habrá que incidir en esa materia para lograr una mayor corresponsabilidad entre unos y otras. Por lo tanto, lo más deseable, y así ha sido propuesto por algunos grupos parlamentarios, es la creación de permisos o de suspensiones del contrato desde la perspectiva laboral, pero también de prestaciones de Seguridad Social parentales basadas en la intransferibilidad, con igual duración e individualización de esas prestaciones para lograr esa corresponsabilidad. No me quisiera detener demasiado en este aspecto, pero sí incidir notoriamente en mi posición al respecto, que coadyuvaría no sé si a eliminar —yo soy muy idealista, pero no sé si llego a tanto—, pero sí a reducir esa brecha. Precisamente uno de los caminos va a ser este, reconsiderar el sistema laboral y, por supuesto, de Seguridad Social. Obviamente, una modificación de estas prestaciones, como acabo de señalar, conlleva un cambio en la legislación laboral y, por tanto, va más allá de una mera reconsideración de nuestra Ley General de la Seguridad Social, de nuestra regulación de Seguridad Social. No obstante, creo que hay otras cosas que se podrían hacer, y que creo que deberían hacerse, que están exentas de una intervención desde la perspectiva del bloque de lo laboral; es decir, se puede incidir directamente porque es una regulación propia de Seguridad Social.

La primera cuestión en la que quisiera incidir es en la relacionada con el complemento por maternidad, del que tanto se habla. He de confesarles que cuando leí el actual artículo 60 bis de la Ley General de la Seguridad Social me generó cierta sorpresa, por no decir otra cosa —como mínimo diré que me generó una cierta sorpresa—, en cuanto a la redacción del artículo, al texto, a los objetivos que se persiguen, etcétera. Mi opinión general con respecto al complemento por maternidad es que esta es una medida que tiene un escaso impacto. Creo que tiene un mayor impacto para la reducción de la brecha de género en materia de Seguridad Social, que es de lo que estamos tratando, por ejemplo, el marco de los complementos por pensiones, o en el marco de la pensión de jubilación cómo integramos las lagunas de cotización. Pienso que esos aspectos inciden más y mejor en la reducción de la brecha de género en materia de Seguridad Social. No solo creo que tengan un escaso impacto desde esa perspectiva, sino que pienso que es poco eficaz desde el punto de vista del objetivo que se presume que perseguía, que es el de una aportación demográfica, es decir, tener una medida de carácter natalista. Dudo mucho de que las personas en general, yo en particular, tengamos hijos porque en un futuro vayamos a percibir un porcentaje superior en una pensión de viudedad, de incapacidad o de jubilación.

Más allá de estas consideraciones generales, me parece que el complemento por maternidad incluso incide en la brecha de género entre las propias mujeres, porque excluye a algunas mujeres de su ámbito de aplicación como beneficiarias de este complemento por maternidad, que saben ustedes que no es retroactivo, que solo se contempla para mujeres que hayan tenido dos o más hijos, para adopción, dejando

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 37

fuera otra serie de cuestiones. Creo que es una medida que incide en esa desigualdad, no solo por los motivos que acabo de exponer, sino porque, sobre todo, impacta en las pensiones más altas. Si hablamos de un porcentaje fijo sobre la cuantía de la prestación, evidentemente va a provocar que aumente, por ejemplo, el importe de la pensión de jubilación de aquellas mujeres que mejores carreras de cotización hayan tenido, que hayan tenido una mayor estabilidad en el empleo. Por tanto —esta es mi consideración particular—, incrementa esas desigualdades entre las propias mujeres.

Además, creo —aquí pienso que deberían intervenir ustedes— que es una medida que puede considerarse incompatible con el derecho europeo, en concreto, con la Directiva 79/7 —bastante antigua, por cierto— sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Para sostener esta afirmación de posible o eventual incompatibilidad de nuestra normativa interna con la normativa comunitaria me baso en las sentencias Griezmann, del año 2001, y Leone, del año 2014. La sentencia Griezmann era relativa a la normativa francesa, la Leone también era sobre la normativa francesa, pero una vez modificada. El Tribunal de Luxemburgo declaró en aquel momento que la normativa francesa incurría en una discriminación directa porque en aquel caso impedía a los funcionarios hombres acceder a la bonificación de la pensión de jubilación por tener un hijo. Lo más interesante, que incide directamente en la normativa española, es lo que dice el propio tribunal de justicia en esa sentencia del año 2001. Lo que dice el Tribunal de Luxemburgo no es solamente que haya una diferencia de trato directa por razón de sexo, es decir, que haya discriminación con respecto a los padres, sino que considera que la bonificación concedida a funcionarias madres no constituye una medida destinada a ayudar a las madres durante su vida profesional, porque al concederse en el momento del cese de la actividad en realidad no coadyuva a resolver los problemas que se plantean durante la vida laboral. Esto lo dice, repito, el Tribunal de Luxemburgo en esa sentencia del año 2001. En el caso Leone, que es un intrínquis diferente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara la existencia de discriminación indirecta en la regulación francesa, ya que detecta que la cotización teórica establecida en esa norma se aplicaba automáticamente a las mujeres y no a los hombres. Por ahí va la discriminación indirecta.

Lo más importante de ese caso tiene que ver sobre todo con nuestra legislación interna cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea señala que no considera admisibles las compensaciones genéricas y de cuantía predeterminada aplicables por los perjuicios abstractos que sufrieron las mujeres derivados del tiempo de cuidado de hijos. Evidentemente, esto tiene una gran relación con el establecimiento de los porcentajes que aparecen regulados en el complemento por maternidad, el 5, el 10 y el 15%. Son fijos y son abstractos. Les repito que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea señaló en el año 2014 que consideraba inadmisibles esas compensaciones.

Por todo lo que acabo de señalar entiendo que el complemento por maternidad debería ser reformado, fundamentalmente para ajustar nuestra normativa interna a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, por ende, evidentemente al derecho europeo.

En relación con esta cuestión, me gustaría incidir en el cálculo de las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial. No creo que haga falta detallarlo mucho porque imagino que lo habrán referido mis compañeros y mis compañeras, así como otros muchos comparecientes. En cuanto al sistema de cálculo que tenemos en las cotizaciones de los contratos a tiempo parcial, saben que la norma actualmente aplicable es producto de distintas intervenciones jurisprudenciales, es decir, se ha producido a golpe de jurisprudencia, y también que el actual sistema es el de la aplicación del coeficiente de parcialidad. No hace falta que introduzca más detalle en esta consideración general. En mi opinión, la aplicación del coeficiente de parcialidad se muestra insuficiente con carácter general —es mi opinión particular—, pero además de eso, creo que es poco acorde con la jurisprudencia europea y que tenemos un problema de adaptación de nuestra normativa interna al derecho europeo. Me parece que deberíamos ajustarnos, del mismo modo que ya se ha hecho a propósito de las consecuencias que se planteaban en esa conocida sentencia del 9 de noviembre del año 2017, en el asunto Espadas Recio, asunto C-98/15, en el que el tribunal de justicia declaraba que la normativa española genera una discriminación indirecta por razón de sexo con respecto al cálculo para el acceso a la prestación por desempleo de las trabajadoras con un contrato a tiempo parcial vertical. Esta situación se ha resuelto muy recientemente. El Real Decreto 950/2018 resuelve la situación para el cálculo de las cotizaciones para el acceso a la prestación por desempleo de las trabajadoras a tiempo parcial vertical, es decir, para solucionar el problema concreto, aunque, por otra parte, con respecto a la prestación por desempleo nuestra normativa ya tenía, vamos a decir, una regulación relativamente favorable, puesto que ya se computaba día trabajado-día cotizado para el acceso.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 38

¿Qué es lo que yo les diría? Creo que esta solución, adoptada el 27 de julio, publicada en el «BOE» del 28 de julio —he de confesar que me pilló casi de vacaciones—, debería extenderse al resto de las prestaciones, sin ningún género de dudas, ya que para el resto de las prestaciones todavía se mantiene ese coeficiente de parcialidad. ¿Por qué creo esto? Sobre todo, y ante todo, para ajustarnos a la normativa europea. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya ha intervenido con respecto a esta materia, no solamente en esta última sentencia, sino también en pronunciamientos previos. Me gustaría recordar que el tribunal de justicia lo que viene indicando, de manera más o menos velada, es lo siguiente: La normativa no puede perjudicar doblemente a los trabajadores y trabajadoras particularmente con un contrato a tiempo parcial. Hay que distinguir entre el cálculo de los periodos de carencia necesarios para el acceso a la prestación, en este caso habría que hacerlo con los trabajadores a tiempo completo —por tanto, propongo que se adopte el mismo sistema ya regulado en este real decreto reciente—, y la cuantía de la prestación. Es lógico que el principio de proporcionalidad se aplique sobre la cuantía que vaya a percibir un trabajador, fundamentalmente una trabajadora con un contrato a tiempo parcial. Pero para el acceso, en el asunto Bal Moreno del año 2012, el tribunal de justicia viene a decirnos que no puede haber un doble perjuicio a las trabajadoras o trabajadores, aunque sean menos estadísticamente hablando, con contratos a tiempo parcial. Insisto en que perfectamente se podría extender esa solución del Real Decreto 950/2018 al resto de las prestaciones. No afectaría a la cuantía —lo digo por ser muy clara— porque en la cuantía sí se aplicaría el principio *pro rata temporis*, como en cualquier otro lugar.

Con respecto a la pensión de viudedad, también suelo ser muy clara. Creo que se trata de una pensión que constituye un engendro extraño en nuestro sistema de Seguridad Social, puesto que, por una parte, puede otorgar, y otorga en ocasiones, automáticamente prestaciones a beneficiarias, fundamentalmente —porque la pensión de viudedad tiene rostro de mujer—, que no precisan de protección del sistema, frente a otras beneficiarias que necesitan una mayor protección del sistema porque quedan desamparadas por el fallecimiento del causante. La reforma del año 2007 sirvió para endurecer el acceso —desde esa perspectiva no lo veo negativo—, pero creo que no se consideró una de las principales cuestiones que se deberían haber tenido en cuenta en el caso de querer mantener la pensión de viudedad, y es que hay que contar con el parámetro fundamental, que es la situación en la que se queda el cónyuge superviviente, el cónyuge supérstite, para acceder o no a una prestación de Seguridad Social, para ser protegida por el sistema.

Mi opinión general sobre la pensión de viudedad es que debería reformarse profundamente, incluso creo que debería sustituirse por prestaciones que fueran individuales para cada uno de los sujetos, independientemente de si hemos tenido o no un vínculo matrimonial o de otro tipo en el pasado. Creo que la pensión de viudedad, a pesar de las distintas reformas, sigue perpetuando un modelo caduco de reparto de roles en función del género y que por esa razón debería modificarse.

Me parece que he escuchado a la doctora López Cumbre hablar sobre esta cuestión muy de refilón. Obviamente también soy partidaria de no romper y hacer tabla rasa. Hay muchas beneficiarias, muchas viudas que tendrían problemas importantísimos si elimináramos la pensión de viudedad radicalmente, porque, evidentemente, no podrían reincorporarse al mercado de trabajo. Por esta razón creo que habría que reconsiderar y reformular la pensión de viudedad, intentar ir eliminándola de manera progresiva para atender a la nueva sociedad —la nueva que no es tan nueva— a la que debemos corresponder.

En cuanto a la pensión de jubilación —no sé si me he pasado del tiempo de intervención—, es evidente que las reformas operadas sobre ella inciden en la brecha de género, porque perjudican más a las mujeres que a los hombres. Por mucho que según las estadísticas tengamos una esperanza de vida mayor que la de los hombres, se ha repetido en numerosas ocasiones que tenemos carreras de cotización más cortas, que las interrumpimos más, etcétera. Para el cálculo de la base reguladora, el hecho de extender los periodos de quince a veinticinco años tampoco beneficia a las mujeres. Evidentemente, aumentar los periodos de carencia para alcanzar el cien por cien de la pensión tampoco beneficia a las mujeres. El sistema de integración de lagunas actual no beneficia especialmente a las mujeres, y tampoco el sistema de revalorización. Por tanto, creo que cualquier propuesta encaminada a revertir esta situación será siempre bienvenida. Alguna propuesta que se ha planteado en relación con el mantenimiento de un cómputo de base reguladora determinado que sea de veinte o veinticinco años me puede parecer adecuado, siempre y cuando el beneficiario o beneficiaria pueda elegir la base reguladora más positiva de entre las mejores de su vida profesional, ya que esto puede coadyuvar a reducir la brecha de género en la pensión de jubilación. Sinceramente creo que hay que volver al sistema de integración de lagunas

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 39

anterior a las reformas de 2011 y 2013, porque entiendo que han reducido la cuantía de las pensiones, y elevar la cuantía de pensión mínima.

Pensiones no contributivas. He escuchado algo a la doctora López Cumbre —no me voy a repetir— en relación con la pensión no contributiva y la convivencia, y también soy de la misma opinión. Desde esta perspectiva, entiendo que la pensión de jubilación precisa de una intervención para minorar la brecha de género que las reformas más recientes han ocasionado.

En cuanto a otras cuestiones que tenía pendientes, en la medida en la que tenía muchas, más o menos muchas o relativamente muchas, por cuestiones de tiempo voy a centrarme exclusivamente en las trabajadoras del mar. Soy hija y nieta de marinos y de trabajadores que se dedican al mar, por lo que no quería desaprovechar la ocasión que se me ha ofrecido para hablarles de una modificación del Régimen Especial de Trabajadores y Trabajadoras del Mar. ¿A propósito de qué? De la futura ratificación —espero— del Convenio 188 de la OIT sobre pesca del año 2007, que España tiene pendiente de ratificar, teniendo en cuenta que, desde el punto de vista de la pesca, somos uno de los países más importantes de nuestro entorno y a nivel mundial. Por tanto, intervenir a propósito de esa —espero— futura ratificación a efectos generales en el ámbito de las trabajadoras que prestan servicios en el mar y para la mar, lo considero muy conveniente. Quiero recordarles que los trabajadores y trabajadoras del mar —concretamente las trabajadoras—, las que están comprendidas en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, en la mar y para la mar, es decir, las que están embarcadas, marina mercante o pesca —que también las hay—, y para la mar, que son aquellas que prestan servicios en las actividades industriales extractivas de pesca y, sobre todo, en determinadas zonas, no especialmente en el País Vasco, que es de donde provengo, pero sí en Galicia, por ejemplo, representan una importante actividad.

Desde esta perspectiva me gustaría reivindicar dos cuestiones y a propósito de ellas proponerles dos reformas. En primer lugar, proponer la consideración de determinadas enfermedades que sufren, por ejemplo, las mariscadoras, las percebeiras, las rederas, etcétera, como enfermedades profesionales. Lo digo porque como leyendo la prensa estos días he podido constatar que parece que se va a reformar el Real Decreto del año 2006 sobre enfermedades profesionales a propósito de las autodenominadas *kellys*, me gustaría que aprovechando esta circunstancia se tuviesen en cuenta las enfermedades musculoesqueléticas gravísimas que sufren las mujeres que prestan servicios para la mar. Cualquiera que haya tenido ocasión de visualizarlo, no digo de tener una relación próxima, sino de visualizarlo de lejos, sabrá que es una actividad enormemente penosa y que además genera, insisto, numerosas enfermedades. Por tanto, la consideración de sus problemas como enfermedades profesionales podría coadyuvar a mejorar las prestaciones, aparte de otra serie de problemas que tienen en el mercado laboral, evidentemente.

En segundo lugar, también aprovecho la ocasión para que si en el futuro se reforma el Redmar a propósito de esa futura —espero— ratificación del Convenio 188 y la reforma de nuestra normativa interna, no solo de Seguridad Social, sino también laboral —aprovecho para decirlo todo—, se incluya a las trabajadoras del mar, rederas, neskattillas y empacadoras, etcétera, para que puedan acogerse a los coeficientes reductores de la edad de jubilación. Insisto en que son actividades enormemente penosas, hay que visualizarlo. Si se vive, se darán cuenta de que es así.

Iba a hablar de otras cuestiones, pero luego volveremos sobre ellas, porque son casi las dos menos diez y no quisiera agotar la paciencia de nadie. Entro directamente en la propuesta que venía a plantearles, además de esta que acabo de realizar y de las distintas propuestas que he señalado muy rápidamente, como suele ser habitual en mi persona. En este caso, quisiera proponerles la creación de una nueva prestación de adaptación a la sociedad del envejecimiento. Creo que con ello mataríamos dos pájaros de un tiro. En primer lugar, porque sabemos que las tareas de cuidado de las personas mayores recaen mayoritariamente en nosotras, por no decir que prácticamente y en exclusiva. De ahí que considere que si se estableciera una prestación contributiva, como cualquier otra, beneficiaria al conjunto de personas dedicadas a estos cuidados. Esto coadyuvaría a hacer emerger cierto empleo, no solo precario, sino totalmente invisible y muy sumergido, que hoy por hoy no consideramos como tal y, por tanto, a la creación de empleo ligado a la protección de las personas mayores.

En segundo lugar —ya lo he dicho previamente—, de acuerdo con los datos que nos ofrece el INE, en los años venideros vamos a ser muchas y muchos los mayores de sesenta y cinco años, si llegamos. Suelo decir habitualmente que si llego a esas fechas que están en el Power Point seremos muchas personas las que estaremos en esa situación. Es evidente que la Ley de dependencia del año 2006 no ha surtido los efectos deseados por muchísimos problemas que creo que ustedes conocen, no solo tan bien

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 40

como yo, sino mucho mejor que yo. Es una prestación asistencial que en estos momentos no sirve para atender a largo plazo a las necesidades de cuidado y de atención de las personas mayores.

Por otra parte, si es que estas causas motivadoras de la creación de esta prestación no fueran suficientes, serviría para permitir que España diera cumplimiento a unos cuantos compromisos internacionales que tiene adoptados, en concreto, con respecto a la Carta Social Europea, el Protocolo del año 1998, etcétera, cuestiones sobre las que ya se nos ha llamado la atención en alguna que otra ocasión. Por tanto, utilizando todos estos argumentos quizá podríamos propiciar la generación de una prestación de esta naturaleza, insisto, para matar dos pájaros de un tiro.

El modelo más cercano en relación con la prestación de adaptación a la sociedad del envejecimiento lo tenemos en Alemania. Es una prestación de Seguridad Social que existe hace unos cuantos años, reformada muy recientemente, y es una prestación contributiva como cualquier otra. Los futuros beneficiarios de dicha prestación cotizan por la misma durante su vida profesional, lo que desde esa perspectiva no plantearía ningún problema. Además, es una prestación cuya gestión está centralizada. Evidentemente, en nuestro caso serían el INSS y la Tesorería. Entiendo que los mecanismos podrían ser muy parecidos. También tenemos el modelo francés, la ley del año 2015, que es producto de un consenso del Parlamento francés, por el que ha pasado, y de los distintos Gobiernos que ha habido, de distintas ideologías y de diferentes grupos políticos. Se ha elaborado esta ley que se orienta, sobre todo, no solo a la creación de esta prestación, sino que incorpora unas cuantas medidas para la creación del empleo. Para empezar, lo que el sistema francés regula es que esta prestación no puede servir para compensar los servicios benévolos que en este marco se pudieran plantear. La prestación que perciba el beneficiario de la misma irá orientada a la contratación. ¿De quién? La regulación francesa permite que la contratación sea a favor de un familiar —no puede ser ni su cónyuge ni su pareja de hecho— o bien de un servicio público de cuidadores a domicilio. De hecho, si se lee con cierto detenimiento la regulación francesa se observa que el objetivo que persigue fundamentalmente, teniendo en cuenta las cargas que el eventual beneficiario adquiriría como empresario de la persona que le cuidara en su momento, es orientar a la utilización del servicio oficial de cuidadores a domicilio. El sistema francés va orientado a esa fórmula. Creo que esto dinamizaría el empleo asalariado de las mujeres que se ocupan de esa materia y, por otra parte, me parece que se sacaría un rendimiento económico. Si ustedes leen los anexos a la propuesta legislativa en el marco de la legislación francesa, verán que gran parte de la justificación es no solamente la creación de empleo de las mujeres, sino también la generación de una economía en torno a lo que llaman la economía de canas. Yo también voy a decir, como mi compañera anteriormente, que no soy economista, pero esa economía de las canas, de pelo blanco existe. No se trataría solo de crear puestos de trabajo en este ámbito, sino también en industrias auxiliares, vestido, cuidado, ocio, etcétera. Seremos mayores, pero esperemos estar muy bien.

No quisiera agotar su paciencia. Por tanto, finalizo aquí para que puedan realizarme las consideraciones que estimen oportunas.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias.

Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra la señora López.

La señora **LÓPEZ SOMOZA**: Muchas gracias, señora presidenta.

En primer lugar, quiero trasladar a la compareciente el agradecimiento del Grupo Parlamentario Socialista por su presencia ante esta Comisión y por su exposición tan clara y concisa.

Comparto con usted que efectivamente es necesaria una reforma holística del sistema. Los sistemas de previsión social y los servicios públicos son siempre reflejo de las realidades que existen en un país. Por desgracia, como se ha abordado en otras sesiones de esta misma Comisión, en otras comisiones, y como llevamos diciendo toda esta mañana, la brecha salarial de género es una realidad innegable en nuestro mercado laboral, ya que entre muchos factores que hemos analizado a lo largo de toda esta mañana en muchas ocasiones cobramos menos salario realizando el mismo trabajo que los hombres, las mismas actividades. Desgraciadamente, sus consecuencias se proyectan mucho más allá de la vida laboral. No descubro nada si digo que a menor salario menor base de cotización, tampoco si recuerdo que la tasa de desempleo femenino está cinco puntos por encima de la masculina. Además, usted ha introducido un factor, que es la invisibilidad de la mujer en ciertos sectores económicos. Otra de las causas que usted ha mencionado, y que no podemos obviar, es la temporalidad, la parcialidad del mercado laboral, que es más acusada entre las mujeres que entre los hombres.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 41

Por supuesto, comparto la visión que tiene del complemento de maternidad, del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, pero, en mi opinión, daría para una mañana entera, para un monográfico dedicado única y exclusivamente a esto.

Estas son, entre otras muchas, como digo, las causas que producen que el riesgo de pobreza en nuestro mercado laboral y en el poslaboral tenga un rostro, que es el de una mujer en edad avanzada. Pero no podemos centrarnos solo en este tipo de cosas ni cuestionar la pensión de viudedad sin atajar previamente la brecha de género, que puede llevar a mayor asistencialidad. Por ello, el Grupo Socialista se opone a esta reforma sin atajar previamente la brecha salarial.

Decía al principio que un sistema de previsión social es el reflejo de la realidad de nuestras sociedades, pero también debe ser el factor corrector de los desequilibrios y de las desigualdades. Creo que si el sistema de pensiones refleja la brecha salarial previa, la tasa de actividad tan reducida que padecen las mujeres en el mercado laboral, es lógico que en su diseño también se pueda corregir esta situación. En este sentido, en aras de conseguir esta mayor equidad, esta menor desigualdad, me gustaría conocer su opinión sobre diversos aspectos. ¿Cuáles serían las medidas o instrumentos de impulso necesarios para garantizar la protección de las mujeres pensionistas? ¿Qué medidas correctoras nos propone para compensar el déficit del sistema en esta materia? ¿Cuáles serían los ajustes que habría que llevar a cabo para poder apuntalar las prestaciones ante el riesgo de pobreza femenina en edad avanzada? Por último, planteaba una nueva prestación. ¿Podría incidir un poco más en ella? ¿Qué tipo de cotización es realmente la que nos plantea?

Le agradezco de antemano su respuesta. Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias.

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

La señora **PITA CÁRDENES**: Gracias, señora presidenta.

Muchas gracias por su presencia. Es un placer recibirla en esta casa. Esperamos que no sea la última vez que viene. Mi grupo ha insistido en la necesidad de este tipo de comparecencias para poner blanco sobre negro la tremenda brecha de género que se produce en la vida laboral, pero que crece exponencialmente, más de quince puntos, cuando pasamos a las retribuciones en concepto de pensiones. Estamos absolutamente de acuerdo con usted cuando afirma que nuestro sistema de Seguridad Social origina desigualdades respecto a las mujeres. Ese porcentaje del 37 o del 39% dice mucho, porque se habla de brecha, pero casi es un abismo en los abonos de nuestras pensiones.

Lo ha comentado al principio. La realidad es tan tozuda que no puede negarla nadie. En el diagnóstico coincidimos todos, pero es que el problema no está en el diagnóstico, sino en la receta. Ahí es donde claramente nos diferenciamos. Para nosotros, ha habido dos contrarreformas, la de 2011 y la de 2013, que lo que han hecho ha sido ahondar en la brecha. En cualquier caso, nuestro grupo ha presentado varios proyectos de ley, uno específico de pensiones y otro de igualdad retributiva entre hombres y mujeres con propuestas muy concretas, muchas de las cuales ha explicitado usted, entre ellas, la elección de las bases más favorables para los trabajadores. Tenemos muy clara esa visión holística, esa prestación que habla de la cobertura de cuidados, que es un tema vital. Queda mucho, queda casi todo por hacer para acabar con esta tremenda brecha.

Le voy a hacer una serie de preguntas, aunque usted ha tocado casi todos los palos, para que pueda ahondar en esas cuestiones. Una de las cosas planteadas ha sido el coeficiente de parcialidad, que está claro que no funciona y que está produciendo efectos desiguales y discriminatorios. Nuestra pregunta es clara. ¿Qué propondría usted como reforma legislativa para sustituir este mecanismo? Otro problema severo que tenemos las mujeres es que no llegamos a devengar la prestación de jubilación porque no alcanzamos esos quince años de cotización. ¿Qué medidas podemos adoptar? ¿Sería viable el modelo francés que usted ha mencionado? ¿Puede ahondar en ello?

Tercera cuestión. El periodo de carencia específica, también lo ha tocado. ¿Considera que debe de ser suprimido? ¿Tiene impacto de género exigir que los dos últimos años estén próximos a la solicitud de la prestación? Nosotros creemos que tiene un sesgo de género y además es un caso inaudito, porque en la legislación comparada no existe este requisito. ¿Debería de ser suprimido?

Tengo muchas cuestiones interesantes, pero no quisiera tampoco agobiarla con muchas preguntas, porque insisto ha tocado usted casi todos los palos y somos coincidentes con las propuestas que hace. El empleo de hogar, que es uno de los temas más severos, qué modificaciones tenemos que hacer en el

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 42

régimen de empleadas de hogar para evitar esta doble discriminación que sufren sabemos que es complejísimo el modelo. Las últimas reformas han supuesto un cambio brusco y muchas reformas del Partido Popular han ahondado en el problema y no en la solución.

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

Unas últimas preguntas y le dejo al resto de los grupos, porque es verdad que ya son las dos y cinco minutos y usted misma ha tenido que esperar, lo que se le agradece también ese periodo de espera. En relación con el tema de la famosa revalorización de las pensiones, que todavía se anda para atrás y para adelante en un tema tan crucial. ¿Tiene sesgo de género o no la revalorización de las pensiones? Sobre todo con las pensiones bajas que tenemos las mujeres, no las mínimas, las 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 otras prestaciones, la Ley 27/2011, ¿tiene impacto de género o no, alargar la edad de jubilación a los sesenta y siete años? Endurecerla, ampliar el periodo de carencia de quince a veinticinco años, ¿tiene impacto de género o no? Es decir, que si nos puede explicitar todas estas cuestiones. Teníamos muchas más preguntas, pero insisto dada la hora y a la intervención que ha tenido, insistimos, queda todo por hacer en el tema de la brecha de género y estoy segura que nos volvemos a encontrar en esta lucha. Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Señor Gómez, por el Grupo Parlamentario de Ciudadanos.

El señor **GÓMEZ BALSERA**: Muchas gracias, presidenta.

Doña Olga, un saludo. Bienvenida a esta Comisión, espero que sea la primera de muchas intervenciones. En primer lugar, gracias por compartir con nosotros esta propuesta de una nueva prestación contributiva de la Seguridad Social de adaptación a la sociedad del envejecimiento, porque seguro que nos va a generar mucha reflexión en el seno de esta Comisión. Me voy a sumar por supuesto a las preguntas que han hecho el resto de mis compañeros, en aras de la brevedad, y le voy a preguntar un par de cositas muy concretas.

En cuanto a la brecha salarial, ¿es usted partidaria de establecer un sistema de auditorías externas que garantice la igualdad y la transparencia salarial?

En cuanto a la modalidad contractual, se ha hablado mucho del coeficiente de parcialidad y no tanto de la temporalidad. Como profesora de Derecho del Trabajo que es, ¿qué opinión le merece el contrato único? Si cree que contribuiría a unas carreras de cotización más largas que devengarían en el futuro unas mejores pensiones.

Por otra parte, ha hablado usted mucho de la pesca y de las trabajadoras del mar, como todos no tenemos la suerte de tener costa ni de representar a provincias que tienen costa, le voy a pedir que nos vayamos tierra adentro y que me haga un análisis también del mundo rural. Efectivamente la brecha de género en pensiones es más acusada en el entorno rural y no sé si usted ha tenido oportunidad de estudiar los factores que lo condicionan y los quiere compartir con nosotros. Simplemente manifestarle que estamos de acuerdo con lo que ha dicho en cuanto a la pensión de viudedad. Creemos que uno de los parámetros, si no el más importante, a tener muy en cuenta a la hora de abordar su reforma sin duda es la situación en la que queda el cónyuge superviviente. Muchas gracias y felicidades por su comparecencia.

La señora **PRESIDENTA**: Por el Grupo Parlamentario Popular, la señora Hernández.

La señora **HERNÁNDEZ BENTO**: Muchísimas gracias, presidenta.

Muchas gracias, señora Fotinopoulou —espero haberlo dicho correctamente—, por su comparecencia. Es verdad que ha sido usted muy clara y también muy rápida. Creo que tenemos que agradecerle el esfuerzo que ha hecho, porque, en definitiva, usted ha hablado de lo que afecta a los colectivos, al mayor número de personas, pero también ha hablado de las trabajadoras del mar y lo digo en femenino por lo que suponen. Yo vengo de una comunidad también rodeada de mar, y además creo que las sociedades si aspiran a ser justas deben sobre todo y fundamentalmente trabajar para compensar a esos colectivos más vulnerables. En ese sentido, le agradezco también su intervención. Además las *kellys* son también canarias y espero que este reconocimiento a las enfermedades profesionales sea real.

Los que estamos aquí, desde mi grupo, el Grupo Parlamentario Popular, hemos hecho múltiples propuestas, entre otras cosas porque hemos tenido la responsabilidad de gobernar. Usted sabe, y los que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 43

estamos aquí también, que estos presupuestos generales aprobados en 2018, son unos presupuestos del Partido Popular y que las pensiones han mejorado sustancialmente, desde mi punto de vista, en estos presupuestos, por dos vías. De una prácticamente no se ha hablado que es la reducción del IRPF, pero es que la reducción del IRPF ha contribuido a que un millón más de pensionistas, por tanto, 7 millones de pensionistas mantengan sus ingresos completos en sus bolsillos. Es una forma también de incrementar ese ingreso. Por otro lado, ha habido una subida de pensiones general, el 1,6%, pero las pensiones mínimas y las no contributivas han subido un 3%. Las de viudedad son las que se han beneficiado con el mayor incremento. Porque la base reguladora ha pasado del 52 al 56. Esto supone un incremento entorno del 7,7%. El año que viene, el 2019, va a haber también cuatro puntos de incremento en la base reguladora, que supondrá un incremento parecido a este. Usted dirá que por qué digo yo todo esto. Se lo digo, porque según los datos del mes de julio hay más pensiones cuya titularidad es una mujer. Este es un dato que puede ser sorpresivo, pero se debe fundamentalmente a las pensiones de viudedad. Lo sabe usted también. Más del 90% de estas pensiones lo cobran mujeres. Por tanto, no soy jurista, no soy economista, soy física. Hay una brecha importante también en las ciencias, una brecha de género muy importante, pero yo, desde mi perspectiva de física, le digo si realmente estas pensiones más del 90% afectan a mujeres, hay una subida considerable, no solamente para este año, sino para el que viene, parece clarísimo que van a contribuir, de hecho están contribuyendo ya, a reducir esta brecha de género que, estoy de acuerdo con usted, es clarísima, nadie la va a negar, pero desde luego nuestra responsabilidad es intentar reducirla. En ese sentido, se lo pregunto, porque me ha dado la sensación de que no sé si no le parecía bien. Lo mismo en relación con el complemento de los mínimos. Son también mayoritariamente las mujeres. Si hay una discriminación positiva o hay un aumento superior en las pensiones mínimas lógicamente también estamos contribuyendo a reducir la brecha de género en las pensiones. Como todo en la vida nada es casual. Quiero decirte que al final estamos aquí, estamos en política, y las decisiones las toman los grupos políticos y en este caso ha sido una decisión de mi grupo político y creo que ha sido una buena decisión.

Se ha hablado también aquí de que es verdad que en las pensiones de jubilación mayoritariamente favorecen, entrecorridamente, a los hombres. Hay más pensionistas varones cobrando estas pensiones con una pensión media también mayor. Se ha hablado también de que el número de años para acceder a estas pensiones puede no favorecer a las mujeres. Es verdad que las medidas son neutras, pero también es verdad que hay alguna que no, luego hablaré de ella, pero las que son neutras da igual, porque al final también pueden favorecer de manera indirecta —lo hemos hablado a lo largo de la mañana— a un género o a otro.

Hay algo que me ha sorprendido, porque tampoco parece que le haya gustado a usted una medida legislativa desde mi punto de vista importante, el Real Decreto 11/2013 que introduce el coeficiente de parcialidad.

Vuelvo a mi perspectiva, valoro las medidas en función de los resultados. Esta medida, que además ha sido fruto del acuerdo social, porque no solo fue impulsada por el Partido Popular, sino que tuvo el acuerdo de los sindicatos, al que usted ha hecho alusión en algún caso. Esta medida ha contribuido al acceso a la prestación de jubilación de muchísimas trabajadoras, sin ningún tipo de duda, cuya vida laboral, como usted sabe, mayoritariamente es debido al trabajo al tiempo parcial. Me gustaría saber si usted lo ve así, porque no me lo pareció. Usted dijo que era insuficiente, que había que ajustarlo. Pero podría ser más concreta, porque al final está muy bien el discurso, nosotros también hacemos uso de ese discurso, pero aquí lo que nos interesa a todos es que se tomen medidas concretas.

Desde el punto de vista estadístico, Eurostat hace una estadística que mide la diferencia entre las mujeres pensionistas de setenta y cinco a setenta y nueve años con los varones y los datos que aquí se han dado corresponden al 2016, la brecha del género era del 34% y la media europea es del 37,2. Incluso se ha hablado de modelos, como el modelo alemán, pero la brecha de género en Alemania es mayor que la española, también lo es en Holanda y en Inglaterra. Sin embargo, también los datos en el 2016, pero escuchamos decir a responsables en este caso a la anterior ministra, que se había reducido más todavía. Estoy convencida de que sí. Más que nada por las medidas que se han ido tomando.

En relación con la pensión de jubilación, cuantos más años se utilizan para su cálculo, es evidente, no lo vamos a negar, que esto perjudica a las mujeres. Pero igual que el aumento de la edad de jubilación, hay cosas que son así, pero y qué podríamos hacer, porque qué medidas en concreto, una está claro que es posibilitar el que se pueda elegir esos periodos de cotización. Usted se ha mostrado favorable, alguna ponente anterior también, pero me gustaría saber si tiene alguna medida que usted considere que pueda corregir esta situación.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 44

Tengo claro que a usted lo del complemento por maternidad no le gusta. A lo mejor lo he entendido mal. Pero me gustaría hacerle alguna consideración a este respecto. El complemento por maternidad que ha introducido el Partido Popular y del que ya se están beneficiando más de 388 000 mujeres, porque al final habría que preguntarles a estas mujeres qué les parece. Es verdad que en algún caso se benefician a partir de dos hijos, un 5%. Es verdad también que los porcentajes en función de la pensión que uno tenga pueda ser mayor o menor cantidad, pero lo que está clarísimo es que aumenta para todas. En algún caso se nos ha dicho alguna mejora posible para las mujeres que tienen un hijo. Eso me parece que también se podría estudiar, pero lo que está claro es que esta medida que ha puesto en marcha el Partido Popular ha reducido la brecha de género en pensiones y eso es cuantificable. A mí los números me encantan, porque no conocen ideologías ni cabe ningún tipo de interpretación política, es que no cabe, son 14 puntos en dos años lo que ha reducido la brecha de género. Teniendo en cuenta que lo que a nosotros nos preocupa y nos ocupa aquí en esta Comisión de Seguimiento de los Pactos de Toledo es precisamente eso tomar medidas que puedan contribuir a reducir la brecha de género. No sé, me gustaría saber, ya que esta es una de las pocas normas que tiene una discriminación positiva, por qué no le gusta y por qué le parece mal que exista una discriminación positiva cuando esta medida contribuye a reducir claramente la brecha de género que existe en materia de pensiones y, sobre todo, teniendo en cuenta las casi 390 000 mujeres que en este momento se están beneficiando de ella. Yo quiero ser igual de clara que usted, creo que lo estoy siendo, ¿verdad? Es evidente que la brecha de género en materia de pensiones es una consecuencia de la brecha salarial, eso es otra cosa en la que estamos de acuerdo, pero desde el Partido Popular lo tenemos muy claro. En ese sentido estamos trabajando y lo seguiremos haciendo desde el lugar en el que nos coloquen los ciudadanos para que se produzca la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Creo que no hay otra salida que esa. La plena incorporación de la mujer. Es verdad que los datos que nos han dado hoy no son tan buenos, pero sí que es verdad que hoy más que nunca hay más mujeres que nunca afiliadas a la Seguridad Social, que la tasa de paro femenino se ha reducido, que la brecha de género salarial también se ha reducido hasta mínimos históricos, incluso también por debajo de la media europea. Vuelvo a insistir no es nada casual. Estas cosas son una consecuencia de políticas, en este caso de políticas impulsadas por el Partido Popular. Estoy convencida de que la incorporación de la mujer al mercado laboral requiere de más y de mejores medidas de conciliación y de corresponsabilidad. Pero nosotros hemos implementado muchas horas recuperables por necesidades puntuales, de conciliación, ampliación de la prestación por cuidado de los niños enfermos. Vuelvo a insistirle: fórmulas flexibles de contratación, bonificaciones, teletrabajo, permisos de lactancia y un largo etcétera de medidas que se han ido tomando, y concluyo.

Esto de ser la última y que sea tan tarde, te pone un poco de presión. Simplemente quiero agradecerle en nombre de mi grupo sus aportaciones y pedirle disculpas por mi claridad también. Muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA**: Pasamos ya a finalizar con la intervención de nuestra ponente.

La señora **FOTINOPOULOU BASURKO** (profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del País Vasco): Dada la hora que es voy a responder como he hecho exactamente en la misma intervención. En primer lugar, aclarando mi apellido. Parece una tontería no tiene nada que ver con esto, pero dada la hora que es y para que disfruten un poco, se dice Fotinopulu en la medida en que ou es un diptongo en griego, es u, y finaliza también en ou porque soy mujer. Si fuese mi hermano sería fotinopulus. Masculino. Se declinan nombres y apellidos en griego. En Euskera se declinan otras cosas, no nombres y apellidos, pero en griego se declinan. **(El señor Barandiaran Benito: En Euskera tampoco se pronuncian).** En Euskera tampoco se pronuncian. En cualquier caso por aclarar.

Segunda cuestión también aclaratoria antes de comenzar a intervenir. Probablemente la distinta perspectiva, sobre todo porque como me ha interpelado en último lugar, voy a interpelar en esa misma dirección. Tenemos una distinta aproximación. Usted es física, yo soy jurista y además, por ejemplo, estudio filosofía. Que tengo una visión de los números, no le digo que parcial, sino muy lejana. Se me hacen complicados, cuanto mínimo complicados. Cuando yo digo que una medida no me gusta o que parece que he trasladado la idea de que no me gustara, no es que no me guste en el sentido de me gusta o me disgusta, sino que es incompatible desde el punto de vista jurídico. Ahora hablo como jurista. Creo que es incompatible con el ordenamiento jurídico. Tengo que trasladar a sede parlamentaria, en esta sede, ustedes crean las leyes, se lo diré a mis alumnos a partir del próximo lunes, crean las normas y desde esa

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 45

perspectiva por lo tanto las normas, dentro de su propia organización interna, deben de ajustarse a unos parámetros. Cuando digo que me gusta o no me gusta estoy diciendo no, creo que es incompatible con el ordenamiento jurídico y, desde esa perspectiva, creo que habría que reformarlo. Gustar o disgustar ya le digo que son opiniones personales, probablemente un filósofo le diría que es una opinión ética. Yo no estoy aquí para dar o trasladar opiniones éticas o morales. Cada uno tendremos las nuestras o de nuestro propio sistema de valores. Lo digo por aclarar esos conceptos. Yo no me fijo mucho, normalmente no nos fijamos tanto en el resultado numérico, es decir, cuánta cuantificación positiva tiene la implantación de una medida, sino si el mecanismo de implantación de una determinada medida cuadra dentro de nuestro sistema jurídico. Eso es lo que forma parte de mi trabajo ordinariamente. Para distinguir un parámetro de otro.

En cualquier caso, voy a tratar de acometer una reflexión general sobre las distintas intervenciones que se han producido. No me voy a acordar seguro de todas ellas, pero por empezar con la última. En relación con el complemento por maternidad, los números pueden dar lugar a unas consecuencias u otras. Yo no he estado hablando de que no estoy de acuerdo con el complemento por maternidad. Creo que el complemento por maternidad se debe reformar a los efectos de hacer conciliar esos objetivos o los objetivos que pretende un presunto complemento por maternidad con el resto del sistema jurídico. Lo que decía con respecto al complemento por maternidad es fundamentalmente esto. Cuidado, hay regulaciones muy similares en el Estado francés, muy próxima a mi casa, y desde esa perspectiva el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado en reiteradas ocasiones con respecto a la incompatibilidad del ordenamiento francés con respecto a la normativa europea. España también forma parte de la Unión Europea y la regulación que tenemos en relación con el complemento por maternidad creo que puede ser incompatible con la normativa europea. Por eso considero que hay que reformarlo. No porque me considere peor o mejor. Considero que hay que reformarlo porque jurídicamente creo que adolece de algunos defectos. Eso es lo que yo decía en relación con esa cuestión.

En cuanto al complemento por maternidad cómo se podría utilizar. Por supuesto, a partir del primer hijo. Entre otras cosas porque yo no soy mucho de números, pero he visto los porcentajes de familias en España con un único hijo y son bastante amplias. Ya le digo que no soy de números, normalmente me alejo bastante y en realidad un número muy importante de familias monoparentales o no tienen un único hijo, con lo cual parece razonable pensar que quizás habría que extender no solamente a familias con un único hijo, sino también a otros modelos de familia y a otros beneficiarios. Creo que hay padres que también cuidan de sus hijos, padres u otros progenitores, y el objetivo fundamental es contribuir a esa corresponsabilidad. Esa es mi opinión con carácter general en cuanto al complemento por maternidad.

En cuanto a incidir en el mercado de trabajo estoy totalmente de acuerdo. Hay que incidir en el mercado de trabajo sin ningún género de dudas. Esta era la causa general de la brecha de género y, por supuesto, en la brecha salarial hay que incidir en ese ámbito. Siempre digo que el derecho tiene sus límites y tiene muchos límites. Esto lo digo porque a veces se nos imputa a los juristas la idea de creer y de pretender que con el derecho se transforma todo. No, con el derecho no se transforman las cosas y evidentemente los problemas que existen en el acceso, en el mantenimiento en el empleo, en la promoción, la ley tiene ya unos cuantos mecanismos establecidos, nuestra Constitución los tiene, la ley también los tiene y probablemente haya que incidir en otros ámbitos que exceden del ámbito de mis competencias completamente, que es el ámbito educativo, el ámbito de un cambio en la sociedad desde otra perspectiva estructural y eso ya les digo yo que va mucho más allá de las propias competencias que yo pudiera tener.

En cuanto a la pensión de viudedad no es que no me guste la pensión de viudedad. Creo que la pensión de viudedad, a pesar de su evolución, sigue perpetuando un modelo que creo que deberíamos modificar. Un modelo que deberíamos modificar. Por supuesto, no soy partidaria de eliminar la pensión de viudedad mañana, ni muchísimo menos. Faltaría más. Claro que creo que la pensión de viudedad tiene —y es lo que he pretendido trasladar— que modificarse y que el objetivo ideal sería ir eliminando progresivamente su existencia para generar prestaciones individuales. Creo que ese es el mejor modelo. Evidentemente, de qué parte esto. De que unos y otras tengamos una situación más o menos igualitaria en la que nos permita acceder a una protección social futura más o menos en igualdad de condiciones. Todo esto se tiene que producir. Pero cuál es mi posición concreta con respecto a la pensión de viudedad, transformarla, ir progresivamente suprimiéndola, sobre todo en determinadas edades. Creo que a partir de una determinada edad carece de sentido. Creo que carece de sentido mantener una pensión de viudedad en ese sentido, con independencia efectivamente de que los números nos digan que las

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 46

pensiones de viudedad de titularidad femenina superan las pensiones de los hombres, también las pensiones SOVI que no las he mencionado, pero que también tienen rostro de mujer, deberían ser mencionadas.

En cuanto a la pensión de jubilación, claro que considero que la ley 2011, que las reformas recientes impactan negativamente en el género. Si ampliamos la base reguladora evidentemente nos va a generar ese impacto negativo, lo mismo si se incrementa el periodo para realizar el cálculo de la pensión, vamos a volver a insistir. El sistema de revalorización de pensiones, por supuesto, que también incide desde mi punto de vista, sobre todo porque afecta a complementos de mínimos, por eso insisto por lo menos vamos a revertir eso, que por lo menos con los complementos de mínimos vuelvan a la situación anterior de 2011 o 2013. Mi propuesta sí que sería desde esa perspectiva optar por alguna propuesta que me parece más adecuada para aminorar la brecha de género en las pensiones y, en concreto, en la pensión de jubilación.

En relación con algunas otras cuestiones, alguien se ha referido no recuerdo ahora mismo quién, en relación con el coeficiente de parcialidad en los contratos a tiempo parcial. Vuelvo a insistir, no es que me guste o me disguste el coeficiente de parcialidad. De hecho, efectivamente hay quien accede gracias al coeficiente de parcialidad y además lo tengo muy cercano y muy reciente. Pero el problema del coeficiente de parcialidad es que creo que es incompatible con el derecho de la Unión Europea. Creo que es incompatible de acuerdo con lo que ya nos ha dicho el Tribunal de Luxemburgo con respecto a alguna cuestión similar ya planteada con respecto a la regulación española y que propició la reforma anterior que actualmente está vigente. Allí lo que pretendía decir el Tribunal de Luxemburgo básicamente es: Distingan ustedes entre el acceso y la cuantía. En el acceso no apliquen el principio de proporcionalidad. Están perjudicando doblemente. Por tanto, es en el acceso donde hay que eliminar ese coeficiente de parcialidad, que no va a afectar a la cuantía de la prestación. La cuantía de la prestación ya le afectará el cálculo sobre la base reguladora, etcétera, que tenemos hoy en día vigente. Ahí no hay ningún problema en aceptarlo. En relación con el contrato a tiempo parcial es ese. Alguien me planteaba: ¿Y qué propuesta hace? Que extiendan ustedes el mismo régimen que acaba de aprobarse en el real decreto de julio, antes de las vacaciones, que se extienda para el resto de las prestaciones. Me parece una opción muy adecuada. Es decir, la solución dada para un supuesto específico en relación con las trabajadoras a tiempo parcial vertical, en relación con la prestación por desempleo, simplemente que se extienda al resto y con esa idea se podría solucionar, insisto, desde el punto de vista jurídico. Ni me gusta ni me disgusta. Simplemente es incompatible desde el punto de vista jurídico en mi opinión ese tipo de cuestiones.

Alguien me ha planteado sobre el mundo rural, la verdad es que no conozco el mundo rural tan bien como el mundo marítimo, se lo puedo asegurar. En relación con el mundo rural, imagino que en relación con el SETA, la verdad es que nunca he investigado demasiado sobre este asunto, porque ya le digo que tengo bastante trabajo con otros sectores. Creo que una de las medidas que en su momento se adoptaron fue precisamente que las explotaciones agrarias fueran de titularidad compartida. La ley del año 2015 sobre esa materia mejoró un poco la situación del SETA. Podría ampliarse, creo que está la edad en unos cincuenta años, pero creo que podría ampliarse hasta la edad de acceso a la jubilación, sesenta y cinco, etcétera. En relación con la titularidad compartida, sobre todo tengo entendido que los problemas que se están planteando en relación con la creación de ese tipo de sociedades son, desde el punto de vista societario, desde el punto de vista del derecho mercantil. Creo que tengo entendido, la verdad es que no le podría decir mucho más sobre el SETA. Creo que había alguna disposición en la Ley 27/2011 en relación precisamente con los negocios familiares que podría ser interesante. La disposición —la tengo apuntada porque me la traía— adicional 52 de la Ley 27/2011 que hacía referencia a que en los trabajos del negocio familiar, en este caso, sin que se hubiera cursado la correspondiente alta en la Seguridad Social, se imponía al juez que velase por la separación, divorcio o nulidad, la obligación de comunicar tal hecho a la Inspección de Trabajo para determinar si había habido o no algún problema con respecto a las cotizaciones. Es decir, se instaba a la Inspección que levantara, cuando menos, actas de liquidación y en su caso una infracción. Me parece que esa norma, porque además señalaba que las cotizaciones no prescritas deberían mantenerse a todos los efectos, podría ser una medida que pudiera plantearse. Pero sinceramente le digo que lo mío no ha sido el mundo agrario por el momento, no sé si lo será en un futuro próximo.

En cuanto al resto de medidas desde la perspectiva laboral, que se me ha planteado también con carácter general. He leído atentamente las propuestas que cada uno de los grupos parlamentarios ha realizado con respecto a las reformas en el marco del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público, etcétera, creo que excede el ámbito de la intervención en la medida que estamos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 583

4 de septiembre de 2018

Pág. 47

en el ámbito de la Seguridad Social o de las reformas que deberían producirse en el ámbito de la Seguridad Social. Por supuesto, soy favorable a una mayor transparencia en relación con la categorización de los puestos de trabajo. Creo también con carácter general que una mayor transparencia posibilitará al menos, ya no solamente que se trate de detectar las desigualdades, sino que además esas desigualdades si son discriminatorias se palién directamente. Hay algunas propuestas ahí planteadas que me parecen oportunas y que, en cualquier caso, habría que ir por esa vía. Entiendo también que uno de los sujetos importantes en ese marco de la brecha salarial son sobre todo los interlocutores sociales. No los podemos olvidar. Desde esa perspectiva, las dinámicas de negociación a veces son bastante complejas, por no decir otra cosa. Desde esa perspectiva, está muy bien que el Legislativo actúe de manera consciente y de manera dinámica precisamente para incidir en la negociación colectiva, otra cosa es lo que luego en la práctica pueda suceder.

Como ya he dicho que iba a ser breve y concisa. No sé si me he dejado algo en el tintero. Les agradezco enormemente la invitación cursada. Muchas gracias. *Eskerrik Asko*.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias.

Vamos a cerrar la sesión y nos incorporaremos a las cuatro y media esta tarde. Si tienen una serie de preguntas que quieren hacerle a Olga se la mandan por escrito. Seguro que las va a contestar.

La señora **FOTINOPOULOU BASURKO** (profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del País Vasco): Sí, efectivamente.

La señora **PRESIDENTA**: Se levanta la sesión.

Eran las dos y treinta minutos de la tarde.