



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2021

XIV LEGISLATURA

Núm. 307

Pág. 1

IGUALDAD

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a PILAR CANCELA RODRÍGUEZ

Sesión núm. 7

celebrada el miércoles 3 de marzo de 2021

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencias. Por acuerdo de la Comisión de Igualdad:

- De la señora vicesecretaria general de la UGT (Antoñanzas Peñalva), para que informe sobre la brecha salarial existente en nuestro país, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero. (Número de expediente 219/000375) 2
- De la señora secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (Landaburu Carracedo), para que informe sobre la brecha salarial existente en nuestro país, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero. (Número de expediente 219/000376) 19
- De la señora secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras (Blasco Martín), para que informe sobre la brecha salarial existente en nuestro país, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero. (Número de expediente 219/000377)..... 34

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 2

Se abre la sesión a las nueve y treinta minutos de la mañana.

COMPARENCIAS. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

- DE LA SEÑORA VICESECRETARIA GENERAL DE LA UGT (ANTOÑANZAS PEÑALVA), PARA QUE INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN NUESTRO PAÍS, CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL, EL 22 DE FEBRERO. (Número de expediente 219/000375).

La señora **PRESIDENTA**: Buenos días, señorías. Se abre la sesión.

Procedemos a celebrar esta sesión de la Comisión de Igualdad siguiendo el orden del día que hemos acordado previamente en la reunión de Mesa y portavoces; es una sesión de comparencias, y tal y como acordamos comparecerá en primer lugar doña Cristina Antoñanzas Peñalva, vicesecretaria general de la UGT, después doña María José Landaburu Carracedo, secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores, y al final doña Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras. Quiero comentarles y en todo caso pedirles disculpas a las comparecientes porque hay una alteración en el orden del día, que se ajustó según las necesidades de algunas de las comparecientes, pero si ha surgido algún malestar o alguna situación de incomodidad quiero pedir disculpas porque en absoluto fue ese el objetivo. **(La señora Méndez Monasterio: Señora presidenta, una cuestión previa). Dígame.**

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: En la reunión de Mesa y portavoces se quedó en que también se llamaría a un representante de la CEOE.

La señora **PRESIDENTA**: Le explico, porque se me ha ido y eso que acabo de comentarlo ahora con el Grupo Parlamentario Popular. La idea era que en esta sesión de comparencias estuvieran los representantes económicos y sociales más representativos de este país; esa fue la gestión que se hizo. ¿Qué ocurre? Que por parte de la CEOE no podía ninguna persona acudir hoy a comparecer. Por tanto —acordado con ellos— lo que vamos a hacer es incorporar esa comparencia en la próxima sesión de comparencias que, si no recuerdo mal, creo que es el día 23. Les comunico también que ese día comparecerá la directora del Instituto de la Mujer y, a continuación, comparecerá la representación de la CEOE —que nos indicará quién vendrá—, pero no viene hoy por imposibilidad de su agenda, no porque nosotras no hubiéramos tramitado lo que se acordó en Mesa y portavoces. Por lo tanto, gracias por comentármelo.

Señorías, procedemos a desarrollar la primera de las comparencias, no sin antes comentarles que las comparecientes tendrán un tiempo de intervención aproximado de veinte minutos —no será taxativa con el tiempo—, y después intervendrán las portavocías de los grupos parlamentarios de menor a mayor por un tiempo de cinco minutos, tal y como hemos acordado, y cerrará de nuevo la compareciente.

Agradezco en primer lugar a Cristina Antoñanzas que esté hoy aquí con nosotras, le agradecemos muchísimo la predisposición inmediata para ajustar su agenda, además en una semana intensa de muchísima actividad. Y agradecemos su presencia y sobre todo que comparta con nosotras, en vivo y en directo, los informes tan sustanciosos y tan oportunos que siempre elabora la Unión General de Trabajadores. Cristina, cuando quieras. Es tu casa. Bienvenida.

La señora **VICESECRETARIA GENERAL DE LA UGT** (Antoñanzas Peñalva): Gracias.

Si me permitís, me voy a quitar la mascarilla.

En primer lugar, me gustaría agradecer la invitación de la Comisión de Igualdad a comparecer para hablar sobre la igualdad salarial, un desafío que, como decía la presidenta, nos preocupa y ocupa buena parte de las políticas de igualdad que realizamos desde la Unión General de Trabajadores. Muy buenos días a todas y a todos y gracias, presidenta, por la invitación al igual que a sus señorías.

Antes de iniciar la comparencia quiero leerles unos textos sobre lo que sucedía el siglo pasado. Otro problema era la discriminación salarial que sufrían las mujeres. En los primeros años treinta, el salario de una jornalera en la recogida de la aceituna era el 50% del que cobraba un jornalero por el mismo trabajo; una obrera metalúrgica cobraba el 41,3% menos, y en el sector textil la diferencia era del 47,6%. En todos y cada uno de los sectores en ningún caso el salario máximo de una trabajadora alcanzaba el mínimo de lo que cobraba un obrero por el mismo trabajo. Juana Cobo, mujer trabajadora en la II República.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 3

La legislación que pretende eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres se inicia en el ámbito internacional en los años ochenta. Desde entonces hasta hoy no han dejado de producirse avances legales, tanto a nivel internacional como nacional, con escaso éxito de cumplimiento. Hoy en día tenemos la oportunidad de pasar de las palabras a los hechos si conseguimos poner en marcha el contenido del Real Decreto—ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación, que modificó el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Se introducen en este real decreto los registros salariales en las empresas españolas, las auditorías salariales en los planes de igualdad, se incide también en la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género, y su desarrollo reglamentario en dos reales decretos: el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 901/2020 también de este mismo día. En estos decretos se modifica el Real Decreto 713/2010, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y ambos son fruto del diálogo social, en el que participamos las organizaciones sindicales UGT y Comisiones Obreras, y las organizaciones patronales CEOE y Cepyme. Estas últimas, las organizaciones empresariales, a pesar de participar durante todo el proceso negociador y llevándonos a rebajar algunas de las reivindicaciones sindicales, como sucede en todo proceso de negociación, no solo no firmaron los acuerdos, sino que han recurrido hace un par de semanas el real decreto de planes de igualdad ante el Tribunal Supremo, mostrando su disconformidad con el artículo 5.3 de dicho reglamento, referido a garantizar la participación sindical en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad tiene fuerza de convenio, esto lo ha reconocido el Tribunal Supremo en una sentencia que conocimos la semana pasada. Esta sentencia, anterior a este recurso que presentó la CEOE, dice claramente que un plan de igualdad es negociación colectiva y tiene el mismo rango legal que un convenio colectivo. La negociación colectiva en este país la realizamos los sindicatos más representativos de los sectores, por tanto, un plan de igualdad no puede ser negociado por una comisión *ad hoc*, sino que tiene que ser negociado por los sindicatos más representativos de este país. Esto es lo que ha dicho el Tribunal Supremo. Estos dos instrumentos en los reglamentos para abordar la discriminación salarial, los registros salariales y las auditorías salariales de los planes de igualdad, que llevan implícita una revisión en profundidad de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género —hay que ser claro—, conllevan un complicado y arduo trabajo sindical que no podemos apreciar a corto plazo.

La legislación existente en materia de igual salario por igual trabajo o por trabajo de igual valor sería suficiente para eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres, pero sería necesario, desde nuestro punto de vista, aumentar la cuantía de las sanciones por el incumplimiento de este mandato legal para disuadir a las empresas de su incumplimiento. Pretendemos concienciar a la sociedad española sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como la necesidad de combatir dichas brechas.

Desde la Unión General de Trabajadores, y tomando como referencia la brecha salarial publicada cada año por Eurostat, calculamos el número de días que las trabajadoras de nuestro país trabajamos gratis, y llevamos ya varios años lanzando la campaña «Yo trabajo gratis», que culmina el 22 de febrero con la difusión de un informe, que es el que ustedes tienen. Del análisis del último informe concluimos que al ritmo en que se reduce la brecha salarial de nuestro país se necesitarían cuarenta y tres años para cerrarla. La brecha salarial en España, en el año 2018 —hay que recordar que son los últimos datos oficiales que tenemos desagregados por sexos— sería del 21,41%; las mujeres ganamos casi 6000 euros menos al año que los hombres. Los empresarios de nuestro país se ahorraron 44 000 millones de euros en salarios aproximadamente, es decir, un 3,69 del PIB de ese año.

Si el trabajo de las mujeres se valorara de igual forma que el trabajo de los hombres y percibieran salarios más equitativos aumentarían las cotizaciones a la Seguridad Social y las contribuciones a Hacienda. Una de cada cinco mujeres asalariadas, alrededor de un millón y medio, con trabajo por cuenta ajena, cobró como máximo al mes 735,90 euros brutos mensuales. La brecha salarial se dispara en el sector privado. La reforma laboral del año 2012 ha provocado que las brechas se disparen al 26,72% en los convenios de empresa, y bajen al 22,68% si el convenio es de ámbito estatal. Hay que —y desde nuestro punto de vista, insisto— derogar la reforma laboral.

Los complementos salariales, los pagos en especie y las horas complementarias disparan la brecha salarial. Por sectores de actividad, las brechas que superar el 30% se producen en los sectores más

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 4

feminizados. Solamente acceden a los puestos de directoras y gerentes el 1,84% de las mujeres asalariadas. Las personas trabajadoras de servicios que fueron declarados esenciales durante la pandemia tenían una brecha superior al 28%, según los últimos datos, y ha ido en aumento; se ha disparado esta brecha entre quienes están empleadas como trabajadoras de los servicios de la salud y el cuidado de las personas, que ha pasado del 19,5% en el año 2017 al 28,49% en el año 2018. Es una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre una correspondencia en la valoración en términos económicos.

La elevada presencia de las mujeres en jornadas a tiempo parcial, más del 76%, es uno de los factores que hacen descender muy significativamente los salarios medios anuales de las mujeres. Las mujeres se ven obligadas a permanecer en el empleo asalariado pasados los sesenta y cinco años, y en esta edad la brecha salarial alcanza el 32,86%. La brecha salarial se inicia en el acceso al empleo y se extiende hasta la jubilación. La primera brecha de género nos la encontramos en el acceso a una pensión de jubilación. Del total de perceptores de una pensión de jubilación el 62,88% son hombres y solamente el 37,12% son mujeres, por tanto, hay una clara falta de cotizaciones a la Seguridad Social. Las discriminaciones salariales están presentes a lo largo de toda la vida de las mujeres, como he dicho, desde el acceso al empleo hasta la jubilación. El punto de partida es la falta de corresponsabilidad y el reparto de tareas y cuidados en el ámbito del hogar. Es la asunción a priori de unos roles de género que otros nos asignaron, y aún queda un largo camino por recorrer para que se produzca un cambio cultural necesario que lleve a todas las mujeres a considerarse arquitectas de su vida.

En un momento como el actual, en el que se hace uso y abuso de quién es constitucionalista y de quién no, no hay nada más constitucionalista que respetar el artículo 14 de la Constitución española, que consagra la igualdad entre hombres y mujeres. Comprobamos que los mayores descensos de la brecha de género en las tasas de empleo han coincidido en etapas de crisis y destrucción de empleo. La crisis de la pandemia impulsa el desempleo femenino, por lo que esperamos que se tomen las medidas oportunas por parte del Gobierno para que no se vuelva a repetir la secuencia de crecimiento del paro femenino cada vez que llega una crisis. Las mujeres han sido las más afectadas por los ERTE, en un 52% de las personas afectadas, con datos a 21 de enero de 2021.

En cuanto a la modalidad de contratación a tiempo parcial, con este tipo de contratos se produce una doble discriminación con las mujeres a lo largo de toda nuestra vida laboral, porque percibimos exiguos salarios y una segunda discriminación al acceder, como decía antes, a las pensiones de jubilación. La falta de corresponsabilidad y el reparto de los cuidados familiares influyen también de una manera directa en la discriminación salarial que soportamos las mujeres; al tratarse de renunciar a todo o a una parte del salario, en las economías familiares se valora a corto plazo como menor pérdida que las mujeres seamos las que renunciemos y seamos las que nos hagamos cargo de los cuidados. La pandemia ha puesto de relieve un problema no resuelto, como es el cuidado de menores y otros familiares, que se acentúa en tiempos de crisis, con repercusión claramente negativa para las mujeres. El cierre de los colegios y los centros de día para las personas mayores y dependientes provocó que en un solo trimestre, el cuarto trimestre, más de 47000 personas abandonaran sus puestos de trabajo para cuidar de sus familiares y el 89% de este abandono lo hicieron las mujeres.

En cuanto a medidas como el cuidado de menores y mayores, la adaptación de jornada y una reducción especial hasta el cien por cien de la jornada no se dispone de datos oficiales sobre cuántos trabajadores y trabajadoras hicieron uso de esta adaptación y reducción desagregados por sexos, pero hablando con otras compañeras, en una gran mayoría, esas reducciones, ese Plan MeCuida que pudo ser bueno al inicio, hicieron que las mujeres abandonáramos, como decía, en un 89% nuestro puesto de trabajo, y solo han podido acceder aquellas personas trabajadoras con familias que cuentan con medios económicos propios para subsistir, y se excluye a aquellas familias más vulnerables, especialmente —y quiero hacer especial hincapié en esto— las familias monoparentales, donde solo hay un progenitor y no es viable prescindir de sus ingresos derivados del trabajo. Hay que recordar que el 82% de las familias monoparentales están encabezadas por una mujer.

Falta de estructuras de acogida de hijos e hijas y de padres. Hay un déficit, tanto en lo relacionado con las escuelas infantiles como en centros de día como en residencias de ancianos. El factor que más peso tiene en las brechas salariales de las pensiones es la relación directa con la brecha salarial que soportamos las mujeres, producto, como he ido diciendo en mi intervención, de una infravaloración de sus puestos de trabajo a lo largo de toda su vida. Si se dotara de valor económico el empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas, aumentaría aún más la brecha salarial. Valorar el trabajo no

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 5

remunerado de las mujeres contribuye a hacer visible una de las manifestaciones de la desigualdad de género que estas soportan, ya que son ellas las que mayoritariamente realizan una importante aportación a la sociedad y a la economía. Si a los 205 días que dedican de media al año las mujeres al hogar y a la familia les restamos los 114 días al año que dedican los hombres, nos daría que las mujeres trabajamos en el hogar 91 días más que nuestros compañeros, y no son retribuidos. El trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres, realizado a través del mercado laboral, equivaldría a 12,3 millones de empleos a tiempo completo, a 9,3 millones si se incluyen los costes de la Seguridad Social además de los salariales.

A partir del 14 de abril de 2021 entrará en vigor el reglamento de igualdad retributiva aprobado el 13 de octubre de 2020 en el Consejo de Ministros, fruto del diálogo social. Este reglamento plantea directrices de cómo llevar a cabo las dos herramientas fundamentales: el registro salarial y la auditoría salarial, aprobadas en marzo de 2019; la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales, y la elaboración y revisión de los planes de igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras, a partir del 9 de marzo de este mismo año, y de las empresas de más de 50 personas trabajadoras a partir de marzo del año 2022.

Desde la Unión General de Trabajadores reivindicamos la trasposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de julio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, sin esperar el plazo de tres años, hasta agosto de 2022, que establece el texto comunitario. Que esta directiva comunitaria sea traspuesta a nuestra legislación es fundamental para corregir los déficits existentes en materia de permisos y de corresponsabilidad. Es necesario impulsar la creación de escuelas infantiles públicas, gratuitas o asequibles, y sobre todo de calidad, de 0 a 3 años. Pedimos que se incentiven medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.

El Gobierno debería adoptar medidas para reducir el abuso de la contratación a tiempo parcial con las mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional de nuestro país, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esta modalidad contractual. Pedimos, es más, exigimos a las empresas compromiso e implicación en la puesta en marcha, que tenemos que realizar a través de la negociación colectiva, de estas dos herramientas, que nos van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración de los puestos de trabajo en las mujeres, como son los registros y las auditorías salariales. Hay que crear comités de brecha salarial de género, a imagen de los comités de seguridad y salud en el trabajo, y hay que crear una figura de delegada de brecha salarial e impulsar dentro de la Unión Europea la resolución del Parlamento Europeo del 14 de junio de 2017 sobre la necesidad de realizar una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones.

Hay que considerar la posibilidad de prever instrumentos jurídicos que garanticen el reparto de los derechos de pensión en caso de divorcio. Exigimos la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en lo referente a elevar la cuantía de las acciones cuando se trate con incumplimientos en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Hay que fortalecer la formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres de la Inspección de Trabajo e impulsar planes específicos por parte de la inspección en materia de igualdad retributiva. Exigimos que las estadísticas que reflejan la realidad de las diferencias entre hombres y mujeres se publiquen con una menor periodicidad. Este año hemos tenido la encuesta cuatrienal de estructura salarial, una encuesta de condiciones de vida, una encuesta que nos da una información muy precisa de lo que ocurre en nuestro país y que está desagregada por sexos. Esta encuesta se publica cada cuatro años. Pedimos que se publique cada dos años para tener datos fiables de manera más cercana de lo que está ocurriendo.

Por tanto, desde el punto de vista de la Unión General de Trabajadores, es importantísimo que abordemos la igualdad entre hombres y mujeres, que de una vez por todas apliquemos estas dos herramientas que tenemos ahora mismo encima de la mesa para saber qué es lo que está ocurriendo exactamente en las empresas, y poder poner medidas para eliminar en la medida de lo posible esta brecha salarial, pero sobre todo para que vayamos poco a poco disminuyéndola. Aquí quiero hacer un especial hincapié en que está muy bien y nosotras hemos formado parte de esa negociación y del diálogo social en la negociación de los dos desarrollos reglamentarios, pero podemos tener unas leyes muy buenas, podemos tener la mejor ley escrita en papel, como ya ocurrió con una de las mejores leyes que se han hecho en este país, como fue la Ley de Igualdad del año 2007, pero para que podamos ponerla en marcha necesitamos recursos, y no solamente los sindicatos, sino también las empresas, porque si queremos abordarlo realmente en las empresas de más de 50 trabajadores a partir del año 2022 vamos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 6

a estar hablando de más de cincuenta mil empresas en nuestro país, donde en las que los sindicatos tengamos representación sindical vamos a negociar, pero hay miles de empresas en las que no hay representación sindical, y ese artículo 5.3 del reglamento de planes de igualdad nos otorga esa capacidad de negociar, pero necesitamos recursos para ello.

Quiero terminar mi intervención exigiendo a la patronal que si cree en la igualdad, como siempre lo hemos hablado y lo hemos tratado en muchas de las reuniones que tuvimos para negociar estos dos reglamentos, lo aborde de una vez por todas en las empresas, y que se sienta con los sindicatos más representativos de nuestro país a negociar. Tenemos un trabajo muy importante que realizar, la brecha salarial no es algo solo de nuestro país, es algo que sucede en todos los países del mundo, de la Unión Europea —como veían, los datos que les daba de brecha también eran del Eurostat—, y por tanto tenemos que empezar a valorar realmente el trabajo que realizamos las mujeres. Siempre preguntamos por qué hacer un coche se paga mejor que cuidar de nuestros hijos o de nuestros mayores. Está claro que el tejido productivo de nuestro país es muy importante, pero es que el tejido productivo de nuestro país también está en cuidar de nuestros mayores, en cuidar de nuestros hijos. ¿Por qué esos sectores que han sido considerados esenciales durante esta pandemia, sectores muy feminizados, mujeres que han tenido que ir a trabajar porque sus salarios son muy bajos y no podían quedarse en casa a cuidar de sus hijos o de sus mayores, tienen esas brechas salariales y por qué tienen salarios más bajos? No eludo nuestra responsabilidad como sindicatos y como representantes de los trabajadores, pero en la negociación no solo está la parte que representamos a los trabajadores, sino también la parte empresarial. Por tanto, creo que es importante que nos hagamos mirar como país hacia dónde queremos ir, y sobre todo que aprovechemos todo el dinero que va a venir de los fondos de recuperación —siempre se dice que de forma transversal, que haya políticas de igualdad de forma transversal, pero muchas veces la transversalidad difumina— para tener un nuevo modelo productivo basado, de una vez por todas, en la igualdad real entre hombres y mujeres.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Antoñanzas.

Es ahora el turno de intervención para los distintos grupos parlamentarios. En primer lugar, es el turno de intervención del Grupo Parlamentario Ciudadanos, señora Giménez.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Gracias, señora presidenta.

Gracias, señora Antoñanzas, por su exposición. Nuestro grupo parlamentario comparte con usted la preocupación por la brecha salarial y la desigualdad existentes. Como bien se ha expuesto, al final, hablamos de una brecha que tiene un fondo basado en los roles que se han adquirido en el ámbito de los cuidados y que han sido asumidos preferente y mayoritariamente por las mujeres. Ayer presentamos una iniciativa justo en esta línea. Hablamos de conciliación y corresponsabilidad, y una de las medidas que a lo mejor nos puede ayudar a ello sería que se aumenten los permisos de paternidad y maternidad de una manera progresiva hasta llegar a las veinticuatro semanas. Igualmente, consideramos que, dentro de esos permisos, hay que tener en cuenta cuando una persona tiene un niño con discapacidad o cuando los partos son múltiples para sumarle más semanas, porque actualmente se aumenta una semana más a cada progenitor y, desde nuestro punto de vista, hemos propuesto una ampliación porque consideramos que esa medida es insuficiente. Además, que haya un mayor período de permisos de paternidad o maternidad debe ser impulsado por el Estado. Por eso, proponemos que haya una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social durante los períodos de permiso, tanto en el caso de trabajadores por cuenta ajena como para los autónomos. Me gustaría conocer cuál es su opinión al respecto y, si hablamos de medidas efectivas, si esta puede ser una de las medidas en las que deberíamos avanzar.

Dentro de los sectores feminizados, nos preocupan también las circunstancias que han vivido muchas mujeres durante el COIVD, cuál es la situación a la que se están enfrentando, como bien ha dicho, con escalas de desigualdad, por ejemplo, las empleadas de hogar. Ha habido un proceso de regularización que ha lanzado el propio ministerio, pero desde nuestra formación estamos viendo unas dificultades añadidas para poder acceder los empleadores que son mayores, que no tienen acceso a las nuevas tecnologías, a abordar ese proceso de regularización y, si no se hace en un plazo concreto, lo que establece el propio Gobierno son sanciones. No sé cuál es su opinión al respecto, porque nosotros creemos que se debería ampliar el plazo y que se debería también contemplar la realidad de aquellos empleadores que no están familiarizados con las nuevas tecnologías, porque hablamos de brecha digital.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 7

Por otro lado, durante la pandemia muchas madres nos hemos enfrentado a tener a los niños en casa, porque los teníamos en cuarentena preventiva, y a tener que seguir adelante con todo o pedirnos una reducción de jornada, que es lo que han tenido que hacer muchas mujeres y han tenido que perder ingresos a final de mes. Muchas mujeres esto no se lo podían permitir. Me gustaría conocer cómo valora las medidas que se han puesto en marcha, en concreto si considera que el Plan MeCuida fue o no un plan suficiente para realmente facilitar esa conciliación y esa corresponsabilidad en momentos de pandemia.

Por otro lado, hablamos de teletrabajo. El otro día tuvimos una sesión con Malasmadres. Queremos que comparta con nosotros si considera que el teletrabajo está bien planteado, si es un avance o un retroceso en materia de corresponsabilidad y de igualdad para las mujeres porque, vistos los datos que ha publicado la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, de las solicitudes de teletrabajo por cuidado, un 37% han sido solicitadas por hombres y en un 62,88% han sido mujeres. Ahí nos deben saltar las alarmas porque, desde el punto de vista de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, si no lo hacemos de una manera equilibrada, serán nuevamente las mujeres las que salen del espacio público, las que dejan de ganar autonomía fuera de los hogares y, al final, son ellas las que se encargan de los cuidados dentro del hogar, y esto con una perspectiva no solo profesional y desde el punto de vista de la igualdad, sino también psicológica. Quiero abordar la cuestión psicológica, porque en las jornadas que estuvimos con Malasmadres pude observar cómo cargarse las mujeres en las espaldas el trabajo, los niños, los cuidados, absolutamente todo, tiene efectos sobre su propia salud.

Finalmente, se ha hablado de la discriminación y la brecha que todavía existen. Me gustaría saber cómo valora el papel de las inspecciones en esta materia, porque si en la actualidad estamos con los datos que tenemos, a lo mejor hay un déficit en la actuación. Cuando hablamos de discriminación, tanto en el empleo como en el acceso y de mujeres, hay que aunar la perspectiva interseccional. En el acceso al empleo, es importante que conozcamos la discriminación que existe de mujeres, cómo se encuentran en mayor desproporción en el campo de la igualdad mujeres que pertenecen a grupos vulnerables y cuál es la situación de discriminación que viven las mujeres discapacitadas, las mujeres gitanas, las mujeres migrantes, etcétera; y ahí habría un largo etcétera. Creo que estamos en el momento de abordar perspectivas interseccionales. Por otro lado, ¿se accede a puestos de alta dirección? Porque parece que hemos mejorado los consejos de administración de empresas, pero, desde mi punto de vista, las ratios son todavía muy insatisfactorias para realmente avanzar en igualdad. ¿Qué medidas podríamos poner en marcha para que realmente haya una igualdad de oportunidades en los accesos a esos puestos de trabajo? Esta sería otra de las cuestiones que quería preguntarle.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señorías.

Es ahora el turno de intervención para el Grupo Parlamentario Republicano, señora Vallugera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÁ**: Buenos días presidenta.

Gracias a la compareciente. Hay una pregunta previa que tengo que hacerle. No recuerdo el nombre de la secretaria general de UGT en estos últimos años (**risas**); ahí tenemos un auténtico déficit.

Por otra parte, varias cosas. Primera pregunta. En el tema de la brecha salarial, que efectivamente es altamente problemático, no ha salido a relucir el tema de las pensiones de viudedad. Le rogaría, por favor, que nos explicara cuál es la situación en estos momentos, porque hace muchos años que las pensionistas —cuando todavía están vivas— se vienen manifestando para lograr que la pensión sea un poco más decente que la que tienen, porque, como saben ustedes, es un porcentaje respecto a la que hubiera recibido el marido en caso de deceso. A todas luces, eso es una injusticia y la estamos permitiendo durante años y años.

Segunda pregunta: Para evitar las discriminaciones sufridas, ¿han estudiado ustedes su posición, ante una posible renta básica universal, como una base que permitiría la ciudadanía plena de muchas personas que en estos momentos se están quedando fuera de todos los mecanismos de entrada y de ascensor social?

Tercera pregunta. Es obvio que la brecha en pensiones tiene que ver con la brecha en salarios y tiene que ver —usted lo ha planteado— con sectores altamente feminizados, a los cuales se da poca importancia social que se traslada a las retribuciones. También ha planteado una previa que tiene que ver con la falta de valor social del trabajo productivo. A mí me parece que ahí está el centro de toda la discusión. La pregunta es: muchas de las economistas feministas están pidiendo desde hace mucho tiempo que ese trabajo reproductivo se incorpore al PIB, porque hasta que esto no pase y no se monitorice,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 8

nadie toma conciencia de hasta qué punto tiene un valor el trabajo reproductivo, valor que se puede traducir económicamente. Si pudiéramos hacer conscientes también a los empleadores de que esas empresas existen por un trabajo no retribuido oculto, que no somos capaces de hacer aflorar, veríamos que el gran impacto económico no lo producen solo las empresas, sino básicamente las familias, que son las sustentadoras de la posibilidad de que haya empresarios, trabajadores, consumidores y todos los actores del círculo económico, que se supone que es perfecto.

La cuarta pregunta es sobre el Plan McCuida, del que usted ha hablado. Nosotros hemos sido bastante críticos con ese plan y lo seguimos siendo porque creemos que perpetúa una sujeción del trabajo menos valorado y del trabajo menos relevante económicamente en los ingresos familiares, que suele ser el de las mujeres, a que sean las mujeres las que se quedan en casa. No fuimos capaces de obtener un permiso retribuido equivalente a una baja laboral para las familias con hijos contactos de positivos y hemos seguido siendo incapaces de conseguir eso. ¿Puede usted explicarme si tiene algún sentido a nivel sindical la incapacidad de los grupos de izquierda de conseguir ese permiso, con un Gobierno teóricamente de izquierdas?

Me gustaría tener más datos sobre la afectación COVID y pandemia directamente en el ámbito del trabajo, porque creo que todavía no hemos visto las consecuencias económicas que ha tenido la pandemia y que cuando, efectivamente, las veamos, dejando de lado las cifras de paro que salieron anteayer, cuando los ERTE se incorporen, cuando se incorporen todas las consecuencias económicas, vamos a ver de nuevo un mercado que no solo no es perfecto, sino que es muy descompensado y donde las mujeres van a ser de nuevo las esclavas modernas. Respecto a eso, ¿ayudaría que de una vez se ratificara el Convenio OIT 189? ¡Es que también lo hemos pedido doscientas veces!

Para terminar. Usted lo ha dicho bien, hay todo un mundo económico al margen de las empresas que tengan representación sindical por número de trabajadores o que tengan contacto con los sindicatos por la propia actuación de los trabajadores o de los empresarios. Hay todo un mundo de economía sumergida donde todavía no somos capaces de entrar. ¿Tienen ustedes algún tipo de intervención en ese mercado que tiene que ver con personas que no puedan acceder a los papeles y a la regularización? Estamos hablando de temporeras, recogedoras de fruta, de personas que trabajan en los domicilios de otras personas más favorecidas económicamente. ¿Tienen ustedes algún mecanismo o alguna idea de cómo poder entrar en esos mercados económicos que son ocultos a la normalidad?

Muchas gracias por su comparecencia.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno de intervención del Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común. Señora Franco, tiene la palabra.

La señora **FRANCO CARMONA**: Gracias, señora presidenta.

Gracias también a la señora Antoñanzas, representante de UGT. Desde mi grupo le queríamos dar las gracias no solamente por la información tan rigurosa y tan completa que ha traído hoy a esta comparecencia, sino también por el trabajo que hacen desde las organizaciones sindicales no solamente para asegurar el empleo, los derechos laborales y las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, sino también por la implicación que tenéis las organizaciones sindicales en la igualdad efectiva y la igualdad salarial, es decir, no solamente en el acceso al trabajo, sino también en los salarios efectivos que cobra las mujeres.

Quería remarcar algunas de las cuestiones que ha comentado en su comparecencia, que me parece muy completa y en la que ha dado muchos datos. La desigualdad es un problema estructural, no es un problema que venga de ahora, no es un problema que traiga la modernidad, no es un problema que traigan las nuevas tecnologías; es un problema estructural que se ve acusado o empeorado por estas nuevas incorporaciones que traemos a la economía y también al mundo del trabajo cuando no se abordan desde perspectivas de igualdad de género, de igualdad laboral, de igualdad salarial y con políticas feministas. Podemos dar algunos datos más, aparte de los que ha dado ya usted: las mujeres dedican a los cuidados familiares no pagados alrededor de 130 millones de horas al día. Estos trabajos familiares no pagados significan un 15% del PIB y correspondería a 16 millones de personas trabajando ocho horas diarias, es decir, el trabajo de los cuidados es un trabajo no solamente no reconocido, sino que está sosteniendo la economía de nuestro país y que cargamos a nuestras espaldas, sobre todo las mujeres de forma no reconocida, como decía, que supone también una dependencia económica en muchas ocasiones tanto de los salarios de nuestros compañeros y familiares como incluso de aquellas prestaciones que nos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 9

puedan dar los servicios públicos, cuando, en realidad, se trata de un trabajo efectivo que están haciendo las mujeres, pero que esta economía no reconoce. Las mujeres dedicamos 4,04 horas al día a los trabajos de cuidado y, sin embargo, nuestros compañeros, los hombres, dedican solo 1,5 horas al día a los mismos trabajos. Hay 2,2 millones de mujeres excluidas del mercado de trabajo por dedicarse a labores del hogar.

Desde nuestro punto de vista, en el trabajo de los cuidados hay que desarrollar ciertas políticas públicas como, por ejemplo, invertir en las escuelas públicas de 0 a 3 años, invertir más en la atención a la dependencia para hacerla un derecho real y reconocer, por supuesto, el trabajo de los cuidadores. Si hablamos... **(Rumores)**. Disculpe, presidenta, pero es un poco complicado hablar cuando hay tanta gente hablando alrededor. La verdad es que me desconcentro bastante.

La señora **PRESIDENTA**: Creo que ya se va a resolver inmediatamente. Disculpe usted, señoría.

La señora **FRANCO CARMONA**: Gracias, presidenta.

Decía que, aparte del trabajo de los cuidados, si nos referimos al trabajo que sí está reconocido, nos encontramos con que las mujeres que trabajan por cuenta ajena tienen muchos menos años cotizados para poder percibir una prestación de jubilación al cien por cien. Para poder acceder a la jubilación a los 65 años y tener una prestación del cien por cien por su jubilación, hay que tener cotizados al menos 38,5 años, pero solamente el 39,8% de las mujeres consiguen llegar a esos años cotizados, mientras que sí lo hacen el 75,8% de los hombres. Esta diferencia no solamente es importante, sino que indica la desigualdad estructural que existe en el mercado de trabajo por parte de las mujeres y también explica por qué las mujeres cobramos prestaciones inferiores o por qué, en gran parte, cobramos unas pensiones no contributivas, que son mucho más bajas que las pensiones contributivas, e incluso, dentro de las pensiones contributivas, las mujeres cobramos pensiones más bajas que las de los hombres. Según un estudio de los colectivos feministas, habría que subir un 53% la pensión contributiva media de los 5 millones de mujeres que cobran pensiones contributivas, que actualmente están en una media de 792 euros al mes, para alcanzar las pensiones que cobran los 4,7 millones de hombres —es decir, menos que las mujeres que cobran pensiones contributivas— y que tienen una cuantía media de 1212 euros al mes. Estamos hablando de más de 400 euros al mes por encima de lo que cobran las mujeres.

La desigualdad es su problema del propio sistema y es un problema estructural. Si algo se ha demostrado es que las crisis agravan esos problemas estructurales y esas desigualdades salariales entre hombres y mujeres, no solamente con un mayor desempleo, sino también con una mayor pérdida de salarios. Según la OIT, la desigualdad salarial en este último año de pandemia ha llegado hasta el 36,1%, y la reducción de los salarios en pandemia en mujeres ha sido del 14,9%, casi el 1%, y, sin embargo, en los hombres solo del 11,3%. En este sentido, quería darle las gracias a su organización por el trabajo que están haciendo en el diálogo social para implementar esos planes de igualdad en las empresas con más de cincuenta trabajadores, también por esas auditorías salariales, porque creo que es importantísimo tener constancia de cuál es la desigualdad salarial real que existe en los puestos de trabajo, en los mismos puestos de trabajo, con las mismas condiciones, con la única diferencia de que unos los ocupan hombres y otros mujeres. Quería agradecerle ese trabajo, porque me parece que es importante en lo que se está trabajando. Entendemos que el Plan McCuida fue un plan de urgencia, hecho con toda la premura para sostener a las mujeres y ese trabajo de cuidados que se carga sobre sus hombros, sobre todo en esos momentos emergentes de pandemia, pero creo que hay que pasar a algo más allá. Este Gobierno lo está teniendo en cuenta, el Ministerio de Igualdad lo sabe y lo está trabajando de hecho con el Plan Corresponsables, junto con las comunidades autónomas. Al final, se trata no solamente de poder poner medidas efectivas dentro de los centros de trabajo o dentro de las políticas públicas respecto a la Seguridad Social sino también de hacer consciente al conjunto de la población de que los cuidados tienen que repartirse por igual, los tenemos que hacer por igual hombres y mujeres, que son trabajos que tienen que ser llevados por ambos sexos y para eso creo que es fundamental el trabajo respecto a la corresponsabilidad que se está haciendo desde este ministerio. En este sentido —y por terminar ya, señora presidenta— quería preguntarle, además de ese Plan Corresponsables, por dónde creen ustedes que debe virar; cuáles creen ustedes que tienen que ser los pasos futuros, no solamente para garantizar esa transparencia en el registro de convenios colectivos en igualdad retributiva y planes de igualdad sino más allá, hacia dónde tendrían que ir estas políticas públicas de igualdad.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno de intervención para el Grupo Parlamentario VOX. Señora Ruiz.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 10

La señora **RUIZ SOLÁS**: Muchas gracias a la Presidencia y muchísimas gracias a la compareciente.

Supuestamente la brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia que existe de media entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres, teniendo en cuenta los salarios pagados directamente a los empleados antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones a la Seguridad Social. Pero no es justo hablar de brecha salarial sin contar lo que es en realidad y por qué se produce, porque casi siempre las medias verdades acaban siendo mentiras completas. La realidad es que la brecha salarial es un cajón de sastre donde cabe todo, donde se mezclan muchos conceptos diferentes, de forma a veces interesada, para mantener vivo este enfrentamiento entre sexos del que tanto rédito político obtienen algunos, inventando batallas y exagerando problemas pero sin aportar soluciones que verdaderamente resuelvan esos problemas. Nosotros consideramos que el cálculo que ustedes hacen de la brecha salarial no es justo porque hay muchos factores que pueden tener que ver con esa diferencia, como el nivel educativo, el número de horas trabajadas, el tipo de trabajo —por ejemplo, determinados trabajos precarios de los que ya se ha hablado, que normalmente solo hacen las mujeres— o la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores con salarios relativamente bajos, las bajas profesionales o los horarios a tiempo parcial, como también ha indicado muy claramente. El caso es que de forma interesada se mete todo en el mismo saco, distorsionado claramente los resultados de ese cálculo que, lógicamente, siempre acaba arrojando que las mujeres ganan menos por hora, que hacen menos horas de trabajo remunerado y que hay menos mujeres empleadas. Porque todos esos factores combinados son los que hacen que la diferencia entre los ingresos generales de hombres y mujeres sea tan alta, cuando en realidad tiene truco y ustedes lo saben. Claro que los hombres hacen más horas de trabajo remunerado; por eso cotizan más y luego tienen mejores pensiones. Claro que las mujeres trabajamos menos; por eso cotizamos menos y luego tenemos menores pensiones. Pero no lo hacemos porque alguien nos obligue o porque se nos niegue el trabajo a tiempo completo; lo hacemos porque muchas de nosotras priorizamos nuestra familia, porque queremos cuidar de nuestros hijos, porque elegimos atender a los nuestros. Claro que las mujeres realizamos más horas de trabajo no remunerado cuidando a nuestros niños o haciendo tareas domésticas. Claro que al final acumulamos más horas de trabajo por semana que los hombres, todas lo sabemos muy bien. Lo que es triste y vergonzoso, desde nuestro punto de vista, es que ni el Estado ni los sindicatos, que se supone que están para defender nuestros derechos, nos hayan ayudado nunca en realidad. Lo que es terrible es que nadie valore lo que hacemos, que nadie nos compense por ese esfuerzo o, lo que es todavía peor, que se penalice socialmente a una mujer por renunciar voluntariamente a una carrera profesional por ser madre. O que se considere que una mujer que estudia magisterio o enfermería está menos empoderada que la que estudia ingeniería. O que parezca que nuestras madres o nuestras abuelas, auténticas heroínas que nos han dado un ejemplo impagable de abnegación, de trabajo, de sacrificio, no son nadie ni valen nada porque no trabajaron fuera de casa y porque no recibieron jamás una compensación económica por su trabajo. Claro que las mujeres somos mucho más propensas a dejar nuestras carreras por el cuidado de otras personas, por las responsabilidades familiares y que eso afecta negativamente a nuestro desarrollo profesional. Por eso, pensamos que en vez de creer que eso tiene algo de malo en sí mismo en realidad es todo lo contrario, es algo admirable, generosísimo y precioso y solo podría ser censurable si tuviéramos que hacerlo por obligación y no por elección personal.

Lo que deberíamos hacer las que tenemos la obligación de hacerlo es procurar que las mujeres sean verdaderamente libres para poder elegir lo que quieran hacer con sus vidas y que desde las instituciones se nos apoye. Nosotros creemos que los cuidados de nuestros hijos, de nuestros mayores, las tareas domésticas que realizan la mayoría de las mujeres y también —por qué no— muchos hombres, deberían estar valorados como lo que son, tareas importantísimas y valiosísimas y que, por tanto, deberían estar remuneradas o compensadas de alguna forma. Nos gustaría saber qué opina usted al respecto de lo que nosotros llamamos más bien brecha maternal que brecha salarial, que es al final la verdadera brecha, y si no cree que a la hora de la verdad ni el Estado ni los sindicatos se han planteado seriamente compensar a las mujeres que son madres y que trabajan solo dentro de casa o que compaginan el trabajo dentro de casa con el trabajo fuera de casa. ¿Existe la posibilidad de que su sindicato se plantee que ese trabajo sea remunerado realmente, compensado realmente, que se cotice por él, máxime cuando todos compartimos la idea de que la realización de todas esas tareas le ahorra al Estado millones y millones de euros? ¿Aceptan ustedes el hecho de que pueda haber mujeres que libremente prefieran elegir no trabajar y quedarse en casa? ¿Creen que es menos digno el trabajo de cuidar a los hijos, a los mayores, o que una mujer es menos valiosa, menos importante, por elegir no tener una carrera profesional?

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 11

Me gustaría también preguntarle por el tema de la natalidad. Ustedes representan a un sindicato que, como es lógico, lucha por unas pensiones dignas, pensiones que solo se podrán mantener en el futuro si nacen niños que mantengan ese sistema con sus cotizaciones. ¿Qué medidas cree que pueden poner en marcha como sindicato para fomentar la natalidad y apoyar a las mujeres que deseen tener hijos? Por último, justo ahora hemos visto cómo las mujeres en ERTE pueden perder las ayudas por hijo y cómo el complemento de maternidad ha vuelto a dejar fuera a miles de familias numerosas. ¿Cree usted que estas medidas son apropiadas?

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría. También por el uso del tiempo. Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Popular. Señora García-Pelayo.

La señora **GARCÍA-PELAYO JURADO**: Gracias, señora presidenta.

Gracias, señora Antoñanzas, por su comparecencia y, por supuesto, por el trabajo que realizan todos los días para mejorar nuestro país. En el día de hoy, cuando conocimos ayer las altas cifras de desempleo de nuestro país con cifras históricas de paro —hemos superado los 4 millones de desempleados en España en este último año—, lo cierto es que quizá además de hablar de brecha salarial de lo que tendríamos que hablar es de brecha laboral, porque evidentemente sin trabajo no hay salario. Puede resultar hasta un tanto desconcertante que estemos hablando aquí de cuánto debemos de cobrar las mujeres cuando quizá de lo que deberíamos de estar hablando es de qué tenemos que hacer o de qué tiene que hacer el Gobierno de España para que las mujeres puedan trabajar. Porque no hay mayor discriminación para una mujer que el hecho de no tener un puesto de trabajo que le permita tener autonomía personal y capacidad para poder decidir en su vida. Lo cierto es que si tenemos una brecha salarial histórica tenemos una brecha laboral superhistórica ya, porque fíjense ustedes que frente al 14% de tasa de paro masculino tenemos casi un 19% de tasa de paro en las mujeres, por lo tanto las mujeres sufrimos la doble brecha: la brecha salarial pero, sobre todo, la brecha laboral. ¿Qué medidas o qué actuaciones considera que el Gobierno debería poner en marcha, sobre todo teniendo ahora un ministerio como es el Ministerio de Igualdad, para hacer posible que las mujeres de una vez por todas tengamos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a un empleo, no ya para cobrar lo mismo sino para acceder a un puesto de trabajo? Los datos son evidentes —los ha trasladado usted, los han trasladado mis compañeras, no voy a incidir en ellos—, pero sí es cierto que posiblemente podamos hablar de una variedad de causas que provocan la brecha salarial en las mujeres. En primer lugar, quizá decirle —una vez que me he leído la intervención que ha hecho usted en el día de hoy y el informe que ha hecho UGT, que publicó hace unos días y que he tenido la oportunidad de estudiarlo— que lo cierto es que se nos generan algunas dudas. Uno se pregunta cómo podemos atacar la brecha salarial cuando hay tantas causas que provocan esa brecha salarial, incluso, si me apura, cuando no hay argumentos que en algunos casos justifiquen que exista la propia brecha salarial. Voy a intentar explicarme porque son datos que extraigo de su propio informe. Por poner un ejemplo: existe una brecha salarial brutal en un sector tan importante como es el de las actividades sanitarias y los servicios sociales, con casi un 30% de diferencia salarial, cuando lo que hacen las mujeres es trabajar de media semanal dos horas y media menos que los hombres; es decir, cómo es posible que trabajando dos horas y media menos que los hombres nos encontremos con una brecha salarial tan brutal que casi llega al 30%. Si partimos de que esos datos son así —que yo no los tengo por qué cuestionar porque entiendo que han sido correctamente diagnosticados—, el argumento de que existe brecha salarial porque las mujeres tenemos jornadas parciales, porque no tenemos jornadas completas y porque tenemos contratos temporales, casi se cae por su propio peso. Es verdad que en el informe profundizan en ese argumento y me gustaría que, de alguna manera, intentara explicarnos —no sé si es posible explicarlo— cómo es posible que brechas salariales tan grandes se produzcan en situaciones en las que no existe temporalidad ni contratos a tiempo parcial, que son los argumentos que tradicionalmente se utilizan para justificar esa brecha. En ese caso no estaríamos hablando de brecha salarial, estaríamos hablando de discriminación salarial, que es a lo que ustedes también se refieren en el propio informe; ya no habría brecha, sino discriminación, y por eso entiendo que ustedes lo que hacen es solicitar una ley de igualdad salarial. No he escuchado que lo comentara en su intervención —no sé si ha hecho referencia en algún momento y me he despistado—, pero es verdad que ustedes trabajan en la línea de reivindicar una ley de igualdad salarial. Si es posible, me gustaría que nos explicara también cuál sería la hoja de ruta de esa ley de igualdad salarial. Entiendo que ustedes consideran que la aplicación del reglamento que se hará próximamente y las trasposiciones

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 12

de directivas son casi como etapas en el camino y que no son suficientes. De su intervención y del informe extraigo que su posición es que el objetivo final sea una ley de igualdad salarial. ¿Por qué no empezar por ahí, por qué nos quedamos en etapas y no vamos directamente a la ley de igualdad salarial? Me gustaría que lo explicara.

Hay otras cuestiones que el Grupo Popular considera fundamentales. Estamos hablando de una cuestión en la que quizá toda la sociedad —el sistema educativo, las propias familias— tiene que hacer un esfuerzo de concienciación. De igual modo, el papel de los empresarios y los sindicatos es fundamental. En la mayoría de los sectores en los que he tenido la oportunidad de estudiar las brechas salariales, incluso en las administraciones públicas, hay una brecha salarial importante, lo cual es ya hasta retorcido. ¿Cómo se llega a esas brechas salariales tan abismales cuando el instrumento que se utiliza para determinar los salarios son los convenios colectivos? Es verdad que llama la atención que exista esa brecha en la Administración pública cuando hay un convenio, pero es un ejemplo; también está la hostelería, la dependencia, la construcción..., todos los sectores. Entiendo que ahí los convenios colectivos tienen un papel esencial.

Hablaba antes de la educación, y vuelve un poco hacia atrás. El Partido Popular...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que ir terminando.

La señora **GARCÍA-PELAYO JURADO**: Termino.

Nosotros estamos pidiendo la escolarización gratuita de los niños de 0 a 3 años. Entendemos que la conciliación es esencial para evitar la brecha salarial, la temporalidad y los contratos parciales y, evidentemente, la concienciación de que el hombre y la mujer somos iguales, que todos podemos realizar los mismos trabajos, tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones y, por lo tanto, las mismas cargas familiares. Pero es verdad que habría que crear instrumentos que facilitasen, agilizaran y posibilitasen esa concienciación, por lo que la escolarización de 0 a 3 años es fundamental.

Por otro lado, ¿no valora —lo ha preguntado ya mi compañera, pero me parece importante— como algo retrógrado o como un paso atrás la decisión del Ministerio de Seguridad Social de eliminar el complemento de maternidad, sabiendo la diferencia que hay en el cobro de las pensiones, siendo de media la pensión del hombre de 1237 euros y la de la mujer de 1170, es decir, tenemos una pensión mucho más baja que el hombre? No sé si los datos coinciden, yo los he sacado. Lo que sí me gustaría saber es si no consideran que el paso de castigar a la mujer por el hecho de tener hijos es positivo y se lanza un mensaje positivo en general en relación con la mayoría...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que terminar.

La señora **GARCÍA-PELAYO JURADO**: Termino.

La señora **PRESIDENTA**: No, tiene que terminar, ya va usted por ocho minutos.

La señora **GARCÍA-PELAYO JURADO**: Muchas gracias y disculpe.

La señora **PRESIDENTA**: Lo siento, señoría, soy flexible con los tiempos, pero ya llega un momento en que no puede haber un agravio.

La señora **GARCÍA-PELAYO JURADO**: No, si estaba ya asfijada. Aunque hubiera querido, no hubiera podido seguir hablando. **(Risas)**.

La señora **PRESIDENTA**: Es ahora el turno de intervención del Grupo Parlamentario Socialista. Señora Ros.

La señora **ROS MARTÍNEZ**: Buenos días a todos y a todas.

Quiero empezar mi intervención nombrando a Mari Carmen, víctima 1082 de mujeres asesinadas por violencia machista en nuestro país desde 2003, cuando empezó a registrarse el número de asesinadas. **(Aplausos)**.

Gracias, señora presidenta, y gracias doña Cristina Antoñanzas Peñalba, vicesecretaria general de la UGT. En primer lugar, quiero agradecerle, en nombre del Grupo Parlamentario Socialista, el trabajo que realiza la Unión General de Trabajadores y, más concretamente, la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales. Un año más, el estudio que han realizado con motivo del 22 de febrero, Día de la igualdad

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 13

salarial, titulado este año «Brecha salarial en tiempos de la COVID-19» y su intervención hoy vienen a reafirmar su contundente compromiso, una vez más, para acabar con la desigualdad laboral y salarial que sufren las mujeres, tanto en el ámbito del mercado de trabajo como en el ámbito privado. Coincidimos plenamente en el diagnóstico y en el Grupo Socialista encontrará un aliado decidido para lograr el objetivo de la plena igualdad profesional, laboral y también personal. Porque la igualdad salarial de hombres y mujeres y en el acceso al mercado de trabajo es el gran reto pendiente.

Esta pandemia ha revelado numerosas carencias sociales y una reivindicación que el Partido Socialista viene haciendo desde hace mucho tiempo y que ahora reivindica todavía más, y es que los cuidados de la familia, el uso del tiempo y la forma de trabajar y vivir son una responsabilidad compartida de empresas e instituciones y también de los hombres. La principal causa que explica la brecha salarial —usted lo ha dicho muy bien— es que el cuidado de los hijos y los mayores, así como los trabajos del hogar, recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Eso significa que nosotras trabajamos cincuenta y un días al año gratis, eso es una realidad que se ha comprobado.

A la señoría del Partido Popular, a la compañera diputada, quiero agradecerle el tono. Reconocemos que los últimos datos del paro no han sido buenos, no lo negaremos, pero también hay que saber que estamos en una pandemia mundial desde hace un año y justamente ahora en la tercera ola. Tras escuchar al Partido Popular hablar de igualdad laboral y salarial, les digo que bienvenidos y bienvenidas, porque justamente ustedes hicieron lo contrario en la anterior crisis, con una reforma laboral que lo que hacía era expulsar a las mujeres del mercado de trabajo. Con ustedes la brecha salarial se disparó al 26,72%. Volviendo al tema que nos ocupa, es verdad que el camino por recorrer es largo, pero hemos pasado del 'no nos metamos en eso' del Partido Popular al 'manos a la obra' de este Gobierno de coalición.

No estamos satisfechas, queda mucho por hacer, pero la realidad también es evidente y es que hemos enfocado esta crisis de diferente manera. En lugar de rescatar a los bancos, como hizo el Partido Popular, hemos diseñado un gran escudo social y económico inédito en España, como es el ingreso mínimo vital —que es mejorable, como todo—, sobre todo para quienes más lo necesitan, que son las mujeres. Se ha subido un 60% el salario mínimo interprofesional en dos años, un aumento que mayoritariamente ha beneficiado a las mujeres, que son las que cobran menos. El Consejo de ministros y ministras aprobó en octubre, como usted ha mencionado en su intervención, dos reales decretos de medidas para combatir la brecha salarial que otorgan rango de ley a los reglamentos de igualdad retributiva y planes de igualdad suscritos con UGT y Comisiones en el marco del diálogo social, como usted bien ha dicho. También hemos recuperado las cotizaciones a la Seguridad Social para las cuidadoras y cuidadores del sistema para la autonomía y atención de la dependencia que el Partido Popular eliminó, y este es un colectivo mayoritariamente integrado por mujeres.

Se ha hablado mucho aquí de la educación de 0 a 3 años, pero tengo que recordarles a sus señorías que muchos grupos votaron en contra de la Lomloe, la nueva ley educativa, que justamente universaliza la educación de 0 a 3 años. Los presupuestos del Estado de este año 2021 incrementan un 70% las partidas sociales para reforzar los servicios públicos, y esto, este refuerzo de los servicios públicos, influye directamente en la corresponsabilidad y las mejoras que queremos las mujeres. Y es verdad que el Plan MeCuida tiene carencias, pero ha pasado de no existir a existir, y en los presupuestos de este año se contempla una partida de 200 millones para un plan corresponsable que construya un sistema estatal de cuidados. Por otra parte, este año los permisos de paternidad y maternidad son iguales e intransferibles. Ya digo que son algunas de las medidas, que no son la solución y que no estamos contentos ni contentas, pero hemos pasado del 'no hablemos de eso' a ponernos 'manos a las obra'. Por lo tanto, me gustaría también conocer su valoración y si cree que estas medidas han ayudado a las mujeres en la brecha salarial y laboral.

Las previsiones de la economía española —les guste o no les guste escucharlo a algunos o a algunas— dicen que crecerá este año un 5,6% y un 5,3% en 2022. El FMI ha colocado a la cabeza del rebote económico a nuestro país para 2021. Desde el Partido Socialista vamos a seguir trabajando para dar respuesta a los problemas reales de las mujeres y la necesaria reconstrucción social y económica de España tiene que incorporar la perspectiva de género en la totalidad de las políticas públicas. La igualdad en el empleo es determinante para el pleno disfrute de los derechos y libertades de las mujeres, porque no hay mejor política igualitaria que una buena ley feminista publicada en el BOE. Hay que legislar para toda la sociedad, pero las mujeres somos más del 50% de la sociedad. Por eso, me gustaría conocer su opinión sobre la necesidad de una ley de igualdad salarial y laboral y también de una ley de usos del

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 14

tiempo y racionalización de los horarios. Hay que hablar de corresponsabilidad. Las mujeres ya conciliamos y ya estamos hartas; queremos pasar a hablar de corresponsabilidad.

Y finalizo ya agradeciéndole las reivindicaciones que ha hecho en su exposición, las recomendaciones que nos ha hecho llegar y quiero decirle que cuente con nosotras y con nosotros, que en el Partido Socialista tienen un aliado para trabajar por y para las mujeres. **(Aplausos)**.

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

Tiene la palabra la compareciente, la señora Antoñanzas, para responder o para hacer las consideraciones que considere oportunas a las intervenciones de los grupos.

La señora **VICESECRETARIA GENERAL DE LA UGT** (Antoñanzas Peñalva): Gracias, presidenta.

Gracias a todas las señorías por las intervenciones y, sobre todo, por el tono, que también es de agradecer. Voy a intentar responderos —permitidme que os tutee—, pero de verdad que tardaría muchísimo tiempo en responder a todas las preguntas que habéis hecho, que son muy oportunas, pero sí me gustaría trasladar que como sindicato más representativo y como agente social tenemos no solo opinión, sino cuestiones trabajadas en todos los aspectos que habéis planteado todas. Por lo tanto, voy a intentar ir respondiendo por intervenciones, y si me dejo alguna pregunta, desde UGT estamos a su disposición para reunirnos con cualquier grupo parlamentario para abordar más en profundidad todas las preguntas y todas las cuestiones que consideréis.

La portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos hablaba de la brecha, de los roles. Todas en general —todos los grupos parlamentarios— habéis hablado de los cuidados, de la importancia de la corresponsabilidad, de la conciliación. Hay que desechar que la conciliación siempre tiene cara de mujer, no tenemos que caer en el error de que siempre que hablemos de medidas de conciliación indirectamente pensemos en las mujeres. O sea, tenemos que hablar —y yo la palabra conciliación la desterré hace ya tiempo— de corresponsabilidad, tenemos que abordar la corresponsabilidad entre ambos progenitores. Esa es la importancia de hablar en todos los temas de cuidados de esos roles que decía la señoría de Ciudadanos que sabemos que están en nuestro país, y no solo en nuestro país.

Obviamente estamos de acuerdo con la iniciativa de aumentar los permisos a veinticuatro semanas, pero tienen que ser obligatorios e intransferibles, porque como se puedan transferir sabemos a quién se les va a transferir. Aquí también es muy importante señalar que nos hemos encontrado con compañeros a los que en las empresas les han puesto problemas, y esto es una realidad. Está muy asumido que las mujeres solicitemos nuestra baja por maternidad y nuestro permiso, pero no está tan bien visto —permitidme la expresión— que un hombre lo solicite. Por lo tanto, es verdad que aquí sí que tenemos que romper otra vez esos roles que qué decías.

Obviamente, creo que también dentro de todas las iniciativas de ampliación de permisos, de bonificaciones o de otras medidas que pueden ser efectivas, hay que tener en cuenta las distintas consideraciones de las personas que las vayan a solicitar, sean familias monoparentales, sean partos múltiples, como ya se recoge, o por ejemplo sean mujeres u hombres con discapacidad. Por lo tanto, creo que son medidas que están bien y que obviamente hay que hacerlas de forma paulatina, porque también somos conscientes de lo que esto supone en una empresa. Tienen que ir introduciéndose en nuestro país poco a poco, pero estamos de acuerdo en que los permisos se aumenten y sean permisos remunerados porque, si no, no nos valdría.

En cuanto a la situación de las personas empleadas de hogar, lo ha dicho la señoría de Esquerra Republicana: Convenio 189. Desde la Unión General de Trabajadores venimos refiriéndonos al mismo muchísimo tiempo, desde que se firmó, y al Convenio 190, de violencia en el ámbito laboral, aunque no es del tema de la sesión, pero, obviamente, como digo, al Convenio 189, de empleadas de hogar. Respecto al Convenio 189, en España ya vamos con mucho retraso. Hemos dicho e insistido en su momento al Partido Popular, cuando estaba gobernando, y al Partido Socialista, tanto en solitario como ahora que está gobernando en coalición, en que tenemos trabajadoras de primera y trabajadoras de segunda con las empleadas del hogar, y es así de claro: trabajadoras de primera y trabajadoras de segunda; trabajadoras de segunda que, además, han estado expuestas en esta pandemia a todo tipo de situaciones que se puedan pensar. Y, por otra parte, tenemos la cuestión de que la Inspección de Trabajo no puede acceder a un hogar si no es con la policía, por lo tanto, tenemos a mujeres invisibles. Es así la realidad, los datos nos dicen que hay hasta 600 000 mujeres que trabajan en el ámbito del hogar y, por lo tanto, tenemos que poner en marcha de una vez por todas el Convenio 189. Aquí sí pediría al equipo de Gobierno, tanto de Unidas Podemos como del Partido Socialista, que nos pongamos manos a la obra.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 15

Saben que varios ministerios están implicados porque no es solo un ministerio, sería el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, sería el Ministerio de Igualdad, obviamente, y sería el Ministerio de Trabajo. Tenemos que ponernos manos a la obra junto con todos los grupos parlamentarios para poner en marcha el Convenio 189 y que estas trabajadoras tengan todos los derechos y deberes de cualquier otro trabajador y trabajadora de nuestro país.

Se ha intentado —y ha sido muy complejo— solicitar el subsidio especial en esta época de pandemia. Además de esa brecha digital que existe, para los empleadores y las empleadas de hogar que tenían que solicitarlo conjuntamente era aún más complejo porque casi todas estas trabajadoras no trabajan en un solo domicilio, sino que tienen varios empleadores o empleadoras. Por lo tanto, era muy complicado. Esto se une a la brecha digital que existe entre personas más mayores y personas más jóvenes. Aquí también quiero hacer hincapié no solo en este caso, sino en que, aunque sabemos que estamos en pandemia y sabemos lo que está ocurriendo, las oficinas de la Seguridad Social, las oficinas de servicio público de empleo tienen que estar abiertas para que personas que no pueden acceder por distintas cuestiones o no saben o no quieren acceder digitalmente, puedan acceder a una oficina física y que alguien les atienda. Esto también está ocurriendo con el ingreso mínimo vital, con todos sus problemas y trámites. Esto ha ocurrido tanto en la tramitación de los ERTE como con la tramitación de este subsidio y poco a poco tiene que ponerse en marcha con todas las medidas. Hay que proteger, obviamente, a las empleadas y empleados públicos con todas las medidas, pero tiene que haber oficinas físicas abiertas para que podamos acceder y puedan acceder todas aquellas personas que lo necesiten.

El Plan MeCuida también lo han nombrado distintas señorías. Desde la Unión General de Trabajadores en un primer momento el Plan MeCuida parece que sirvió, con muchas carencias, pero sirvió para que en marzo, una vez cerrados los colegios, muchas mujeres pudieran acceder; sobre todo mujeres, aunque no hay datos oficiales desagregados por sexos de cuántas personas accedieron a él, pero sí que es verdad que muchas mujeres pudieron acceder.

También hemos insistido en los distintos acuerdos, dentro del diálogo social, que hemos firmado que creo que hay que poner en valor, de verdad, y debería hacerse por todos los grupos parlamentarios. El esfuerzo que se ha hecho ya no por todos, sino por sindicatos, empresarios y el Gobierno de los acuerdos de diálogo social que se han llegado a realizar y uno de ellos fue el Plan MeCuida, en el que dijimos que tenía que ser remunerado, que tenía que verse cómo podía remunerarse, si asimilarse a una baja o no, pero que algo había que hacer. Nosotros tampoco conseguimos que el Gobierno en este caso lo aprobara de otra manera y creemos que ahora, de verdad, ya no sirve. Creo que ahora hay que buscar otra cuestión, hay que abordar y mejorar, por ejemplo, esa solicitud que existe en nuestro país de flexibilidad, de solicitud de adaptaciones de jornada, que existe en nuestra legislación, pero que, obviamente, habría que acortar tiempos y respuestas porque también nos encontramos, por ejemplo, en plena pandemia con mujeres que solicitaban el Plan MeCuida, la empresa lo denegaba y los juzgados estaban cerrados. Por lo tanto, ¿qué hacíamos? Las mujeres tenían que seguir trabajando.

Creo que tenemos herramientas de flexibilidad suficientes en nuestra legislación laboral para abordar estas cuestiones que pueden surgir y que han surgido durante la pandemia y que van a seguir surgiendo porque estamos en pandemia, esperemos que la tercera ola sea la última —esperemos—, pero que todo esto seguro que nos va a volver a suceder en alguna ocasión, quizá no en todo el Estado, pero sí en distintos municipios, comunidades autónomas y provincias porque cierran o porque en un colegio se da algún caso y mandan los niños a casa. Por lo tanto, hay que abordarlo y hay que hacerlo ya.

Teletrabajo. Teletrabajar no es conciliar, no es conciliar. Teletrabajar no es conciliar. Por lo tanto, el teletrabajo es una herramienta de la organización del trabajo, eso es el teletrabajo. Somos conscientes de lo que está ocurriendo y fuimos muy críticos y muy críticas en este caso con algunas de las cuestiones que se plantearon en los primeros documentos de la Ley de trabajo a distancia. Al final todas esas cuestiones se consiguieron eliminar. Daba la sensación de que la Ley de trabajo a distancia iba dirigida a las mujeres. Pero aquí hay una cuestión que dejó muy claro el Real Decreto de teletrabajo y es que hay que abordarlo en la negociación colectiva y hay que negociarlo con los empresarios, pero tenemos un problema y es que los empresarios no quieren hablar de esto con los sindicatos —ni de esto ni otras cosas ni los planes de igualdad—. Por lo tanto, hay que abordar el teletrabajo en la negociación colectiva y hay que realmente adaptarlo a cada sector en los convenios colectivos a nivel estatal para que eso vaya hacia abajo. Si conseguimos acordarlo en el acuerdo de negociación colectiva a nivel estatal, que es sobre lo que estamos intentado sentarnos en el ámbito bilateral con los empresarios, abordar el teletrabajo y los

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 16

planes de igualdad, vamos a mejorar hacia abajo todos los problemas que nos estamos encontrando tanto a la hora de negociar planes como a la hora de avanzar en el teletrabajo.

¿Qué es lo que tenemos que abordar en un plan de igualdad? ¿Qué es lo que está ocurriendo cuando en una empresa se implanta el teletrabajo? Es decir, el teletrabajo hay que abordarlo en el convenio colectivo y en el plan de igualdad. Y si es verdad, como decía la señora de Ciudadanos, que las mujeres estamos solicitando el teletrabajo —y es verdad—, tenemos un grave problema, porque si hay algunas cuestiones de las que nos hemos dado cuenta con el tiempo y que creo que hemos errado los sindicatos los primeros es en que protegimos a las mujeres para que salieran al mercado de trabajo laboral y pudieran volver, y eso ha incrementado la brecha porque, al final, somos las que abandonamos el mercado laboral para luego volver. Por lo tanto, tenemos que abordarlo de otra forma. Estoy totalmente de acuerdo.

La inspección es fundamental y, como sindicatos que hacemos denuncias ante la inspección, lo decía antes, el problema con las trabajadoras del hogar, tenemos que abordar todos los temas de la inspección de trabajo, hay que reforzarla, hay que formar a las inspectoras e inspectores de Trabajo en temas de igualdad porque nadie nace aprendido y estos son temas complejos, son temas que hay que analizar y son temas que para nosotras son importantes.

Pensiones de viudedad. Tengo aquí un informe de pensiones que realizamos y que es verdad que lo hicimos en 2019, pero no creo que difiera mucho de lo que ha ocurrido ahora y hablaba de las pensiones de viudedad. De todas las pensiones de viudedad, el 96,19% son de mujeres y, por lo tanto, la brecha salarial en este caso en pensiones es espectacular. La media de una pensión de viudedad son unos 700 euros y, por lo tanto, tenemos que abordar las pensiones de viudedad, hay que analizarlas para que esta brecha no se siga incrementando y creo que es un trabajo muy importante que tenemos que abordar, cómo se calcula y cómo se realizaba porque, si no, habrá un 96% frente al 4% de hombres que cobran la pensión de viudedad. Tenemos que ver esto.

Renta mínima. UGT y Comisiones Obreras presentamos en el año 2016 la iniciativa legislativa popular de prestación de ingresos mínimos. Por lo tanto, ¡cómo no vamos a estar de acuerdo en que tiene que haber una renta básica como garante de lo que está ocurriendo! Porque en muchos casos serían perceptoras las mujeres. A esto quiero unir que sí que es verdad que se ha subido el salario mínimo interprofesional y que, insisto, los datos que tenemos de brecha son de 2018, seguro que se van a ver modificados en 2019, que hubo un incremento importante del salario mínimo y en 2020 que hubo otro incremento importante del salario mínimo, pero, si me permiten, hay que subirlo a 1000 euros. Es un compromiso que se alcanzó y que tienen.

Sabemos que estamos en pandemia, pero tampoco nos gusta hacernos trampas al solitario y hay que abordar la subida del salario mínimo. Saben que es una de las reivindicaciones por las que vamos a salir a la calle en los próximos días. Por tanto, muy importante esa subida, pero hay que hacer más.

En cuanto a economía sumergida, ayer se publicaba en un medio de comunicación que en nuestro país hay alrededor de un 25% de economía sumergida. Este es un grave problema, que mayoritariamente se localiza en sectores muy vulnerables y muy feminizados, y tenemos que abordarlo de una vez por todas. Con el anterior Gobierno del Partido Socialista empezamos a trabajar para abordar una mesa del diálogo social sobre economía sumergida —respecto de la que hay que decir que los empresarios están muy interesados, porque se trata de una competencia desleal entre los propios empresarios—, pero, lamentablemente, hubo elecciones y de momento la pandemia se ha llevado todo por delante. Por tanto, esperamos que podamos recuperar poco a poco todas estas cuestiones, que no son de segunda fila. Obviamente, vamos a seguir insistiendo en que queremos derogar la reforma laboral, pero sabemos que hay que abrir más mesas. Derogar solo la reforma laboral no sirve, hay que ratificar el 189 y el 190, abordar todos los problemas referidos a economía sumergida, considerar pensiones. En definitiva, hay que abordar muchas materias, hay mucho trabajo por hacer y desde UGT vamos a estar ahí para poder abordarlo.

Sabemos que el Plan Corresponsables es un plan piloto que se quiere poner en marcha, y nos habría gustado que lo hubieran consultado o, al menos, que se hubiera abordado en una mesa de diálogo social en el Ministerio de Igualdad con los sindicatos y los empresarios, con los agentes sociales, porque creo que es una cuestión muy importante.

Hablamos de transparencia salarial, y varios grupos se han referido a la ley de igualdad laboral y salarial, cuestión sobre la que quiero hacer un especial inciso. Hablamos de las auditorías salariales, que tienen que abordarse en los planes de igualdad, pero el real decreto ley de 2019 ya estableció los registros

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 17

salariales, obligatorios en todas las empresas de nuestro país, tengan el tamaño que tengan, y para todos los grupos profesionales, desde el menor al mayor. Me pueden hablar de la Ley de Protección de Datos, pero no hay ningún problema con esa ley, porque somos los representantes legales de los trabajadores, porque —así nos lo otorga desde la Constitución hasta la Ley Orgánica de Libertad Sindical— tenemos la capacidad de disponer de todos los datos necesarios para poder negociar en una empresa. Como decía al principio de mi intervención, un plan de igualdad es un convenio colectivo, aunque nosotros también debemos tener toda la cautela al utilizar esos datos para la negociación en el plan de igualdad. Por tanto, corresponsabilidad, y aquí hago un especial llamamiento, aunque es el Gobierno de coalición, al Ministerio de Igualdad, porque queremos sentarnos a hablar y abordar esta cuestión. Obviamente, creemos que es fundamental e imprescindible que, para acometer un plan de corresponsabilidad, se hable con los agentes económicos y sociales, es decir, con los empresarios y sindicatos de nuestro país. Se tienen que dar cuenta de que pueden escribir muchas leyes pero quienes las tenemos que poner en marcha somos los sindicatos y los empresarios en las empresas y es muy difícil abordar una ley en la que no estemos de acuerdo. Perdonad que hable así, pero luego nos damos de tortas por abajo y perdemos muchísimo tiempo en conseguir acordar esas cuestiones. Si desde el principio conseguimos acordarlas desde el marco de diálogo social resulta muy positivo.

En la Unión General de Trabajadores no vamos a estigmatizar a ninguna mujer porque sea libre y elija lo que quiera hacer, tanto si quiere quedarse en su casa cuidando de sus hijos como si quiere ser trabajadora a tiempo parcial, completo o como quiera, pero los datos nos dicen —no nos los hemos inventado nosotros, son datos de Eurostat— que el 60% de los contratos a tiempo parcial de mujeres no son deseados y que a ellas les gustaría trabajar el cien por cien de la jornada; son datos a nivel europeo, que se dan en todos los países de la Unión Europea. Por lo tanto, si una mujer quiere quedarse en su casa trabajando, en UGT nos parece perfecto, en ningún momento vamos a minusvalorar el trabajo referido a cuidados que realizamos las mujeres, pero queremos tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral que nuestros compañeros. Estoy de acuerdo con la portavoz del Grupo Parlamentario Popular en que hay que abordar la igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral, pero, una vez que estamos en el mercado laboral, queremos que tampoco exista brecha salarial, que no es un truco ni algo que nos hemos inventado en la Unión General de Trabajadores, sino una cuestión que se aborda —insisto— no solo a nivel europeo, sino a nivel mundial, y, por lo tanto, creo que es importante que la tratemos.

El complemento de maternidad ha sido considerado también por varios grupos. Aunque, en nuestra opinión, es mejorable y vamos a insistir en ello y ya existe el compromiso del Ministerio de Inclusión de seguir estudiándolo, el Gobierno ha hecho cumplir una sentencia del TJUE que dice que ese complemento, tal y como estaba redactado, era discriminatorio para los hombres. Por lo tanto, ya no hablamos de complemento de maternidad, sino de complemento de los progenitores. Y es importantísimo que en este complemento, igual que en otros asuntos que ya he mencionado, se tenga en cuenta el tipo de familia, familias numerosas o monomarentales —en su mayoría son monomarentales—. Por tanto, el Gobierno ha hecho cumplir esa sentencia del TJUE, que consideramos que se ha quedado corta, que se podría haber hecho mejor, aunque insisto en el compromiso del ministerio y del propio ministro en seguir abordando esta cuestión y mejorarla, de modo que creo que vamos avanzando.

La brecha salarial tiene multitud de causas y es verdad que no podemos abordarlas todas a la vez, sino poco a poco. No voy a poder extenderme en explicarlas todas, aunque la portavoz del Grupo Parlamentario Popular cree que hay datos contradictorios. Una de las causas no solo se refiere al tipo de contrato que tenemos las mujeres, sino a la clasificación profesional. Siempre hablo de mi sector, el agroalimentario, altamente feminizado, en el que el 90% de los trabajadores son mujeres y, sin embargo, tenemos jefes de producción, jefes de planta y jefes de calidad, es decir, en las líneas de producción hay mujeres con salarios bajos y, según vamos ascendiendo, vemos que son los hombres los que acceden a los puestos de dirección, o incluso a ser jefes de turno. Por lo tanto, no solo se debe al tipo de contrato que consigamos las mujeres, que es una cuestión muy importante respecto a la brecha salarial, sino a la clasificación profesional y los grupos profesionales. Por tanto, una de las cuestiones que tenemos que abordar sindicatos y empresarios es la valoración de los puestos de trabajo y por qué a clasificaciones profesionales muy similares, puestos de trabajo para realizar tareas muy similares, unos muy feminizados y otros muy masculinizados, corresponden diferentes salarios base.

Si se observa una nómina, se ve que no solo está el salario base. Cuando hablamos de salarios base —lo decimos en nuestro informe— la brecha salarial es muy pequeña. Entre dos compañeros que tengan

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 18

el mismo puesto de trabajo, si ambos son administrativos, el salario base es el mismo. ¿Cuándo empieza a verse la brecha salarial? Cuando empieza a haber complementos. Los complementos están recogidos en los convenios colectivos y, obviamente, son los mismos para el hombre y la mujer, pero muchos son concedidos a dedo, es el empresario el que decide por qué se lo da a uno y no a otro. Cuando conseguimos demostrar que eso es discriminatorio, podemos ir al juzgado o poner una denuncia. Pero, lamentablemente, hay muy pocos casos en que consigamos demostrar esa discriminación; porque no es desigualdad, sino discriminación o brecha salarial. Podemos pensar, por ejemplo, en un coche: un directivo tiene un coche, y eso es un salario en especie, y, sin embargo, la señora de la limpieza no tiene un coche para ir a trabajar, tiene que pagarse el abono transporte seguramente. Son cuestiones muy importantes, aunque en muchas ocasiones pueda parecernos que no tienen importancia. Otro ejemplo es el complemento de disponibilidad —hemos hablado a lo largo de la mañana de todos estos roles—, que se lo dan al hombre porque tiene un puesto de dirección, y, sin embargo, se piensa que la mujer no va a poder estar. Hay muchos complementos que discriminan a las mujeres. Insisto en que se puede conseguir demostrar la discriminación, aunque es difícil, y ya se han ganado sentencias. En muchos casos es muy sutil esa discriminación, incluso muchas mujeres la tenemos asimilada. Hemos hecho trabajos con compañeras y compañeros y hemos visto que existen muchas discriminaciones o desigualdades indirectas en los trabajos que las mujeres tienen asumidas. Por ejemplo, por qué una camarera de piso tiene que regar las plantas; en muchos casos les dicen en los hoteles que además tienen que regar las plantas, pero no es una función que esté recogida en el convenio colectivo.

En definitiva, todo esto se va abordando, aunque, obviamente, todavía tenemos mucho que trabajar en relación con los convenios colectivos, y es verdad que estos dos reglamentos nos dan la posibilidad de abrir en canal los convenios colectivos y valorar los puestos de trabajo y las clasificaciones profesionales. No obstante, tenemos en frente a los empresarios y es una negociación en la que tenemos que llegar a acuerdos. Hay convenios en los que la representación sindical es más potente y tenemos más fuerza para abordar este tema, pero hay otros sectores muy atomizados, donde resulta muy complicado. Por tanto, creo que es fundamental esa ley de igualdad salarial que habéis planteado. Esperemos que hoy en el Parlamento Europeo se aborde y se apruebe la directiva de transparencia salarial, que también se ha ido retrasando a causa de la crisis de la pandemia. Podríamos utilizar esa trasposición para abordar la ley de igualdad salarial y laboral en nuestro país, en la que habría que hacer especial hincapié en la valoración de los puestos de trabajo, es decir, igual salario por trabajos de igual valor. Es importantísimo que Gobierno, sindicatos y empresarios nos pongamos de acuerdo en minimizar las dificultades que tienen nuestros compañeros y compañeras cuando se sientan frente del empresario para negociar todas estas cuestiones.

Es importantísimo también el acuerdo que hemos alcanzado en dependencia, porque volvemos a poner a todos esos cuidadores no profesionales donde tienen que estar; hemos de poner en valor su cualificación profesional y pagarlos por lo que realmente están haciendo. Hay que volver a financiar la Ley de dependencia como debería ser; hemos perdido muchísimo tiempo en esta materia, al igual que en cuestiones de igualdad. Los años del Gobierno del Partido Popular supusieron un vacío total y absoluto en los asuntos de igualdad, e insisto en que es fundamental una ley de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, que también ha de ser negociada en el ámbito del diálogo social.

Termino con dos cuestiones. La primera es que hay que reforzar, sí o sí, los servicios públicos en todos los ámbitos, no solo en cero a tres años, que también, sino respecto a la Ley de dependencia, en servicios sociales, etcétera. La Administración General del Estado está totalmente desguazada. La tasa de reposición ha sido cero y, como, lamentablemente, se ha visto ahora, tenemos unos servicios públicos insuficientes por todas las políticas de recortes que ha habido. Hay que volver a afianzar los servicios públicos, para que verdaderamente sean servicios públicos, hay que volver a afianzar la sanidad pública para que realmente sea una sanidad pública. Sabemos que estamos en época de pandemia, pero la sanidad pública es fundamental, y todos los servicios públicos, en general, porque eso también nos hace más iguales, se evitan así las desigualdades. Y, en segundo lugar, si realmente queremos abordar la igualdad real entre hombres y mujeres en las empresas, tiene que haber recursos. Si no los hay, como sindicato estaremos en todos los sitios donde tengamos que estar, porque hay un montón de empresas sin representación sindical que nos han llamado para negociar y ahí vamos a estar. La Constitución nos otorga unos deberes, pero tampoco podemos hacer recaer sobre la cuota de nuestros afiliados y afiliadas el trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras y también de los empresarios, porque esto supone un coste no solo para la propia empresa, sino, en general, para todos, para sindicatos y empresarios, y es

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 19

algo que tenemos que abordar. Tanto el Gobierno, a nivel estatal, como las comunidades autónomas, porque hay que recordar que son las competentes en el ámbito de trabajo —por tanto, aquí no puede irse de rositas nadie, es importantísimo que las comunidades autónomas no miren hacia otro lado en todos estos temas—, han de abordar esa igualdad real, en la que vamos a seguir trabajando también en la Unión General de Trabajadores para poder alcanzarla.

Muchas gracias. Aunque he intentado tomar nota de todas las preguntas, posiblemente habré dejado alguna sin contestar, aunque no ha sido por dejar de responderlas. Quien me conoce sabe que soy muy clara hablando y que, siempre que puedo, me gusta contestar. Estoy a vuestra disposición para cuantas reuniones queráis tener con UGT para seguir abordando estos asuntos, y no solo este informe. También hemos publicado el del 8 de marzo, en el que se ve qué es lo que ha ocurrido con las mujeres, con los datos de la EPA, en el año de la pandemia. Cuando realmente podamos analizar todos los datos, veremos qué es lo que ha sucedido y que, lamentablemente, otra vez las mujeres somos las más perjudicadas, en esta ocasión a causa de esta crisis, y las que más tarde estamos saliendo de los ERTE, como demuestran los datos, puesto que más del 60, 65% han sido en sectores muy feminizados. Muy importante también es que se han concedido bonificaciones y exoneraciones a las empresas, pero hay que seguir dándolas ayudas directas. Y no nos podemos olvidar de las pymes, de los autónomos y las autónomas, que constituyen un tejido fundamental en nuestro país. Finalmente, quiero recordar que los trabajadores y las trabajadoras que están en ERTE llevan un año cobrando el 70% de la base reguladora, que no es el 70% de su salario. Como decía la diputada de Esquerra Republicana, esto ocurre en sectores muy precarios y donde hay mucha economía sumergida. Además, el salario que cobraban mensualmente, en B o en A —todos y todas me entienden—, no es el 70% que están cobrando de su desempleo. Por tanto, importantísimo no olvidar esos niveles de pobreza que está habiendo y que muchas son mujeres. Sé que hay mucho trabajo por hacer, pero pido, por favor, a todos los grupos parlamentarios que se dejen de disputas estériles —así se ve desde fuera, aunque sé que para vosotros no son tonterías—. Tenemos que estar juntos y juntas no solo en estas cuestiones, sino en todas las que tenemos que abordar como país, obviamente cada uno y cada una con su perspectiva ideológica, que es totalmente respetable y que tenemos que intentar entender. Como país y como grupos parlamentarios, creo que debemos dar otra imagen de la que se está dando de esta Cámara, que, como decía la presidenta, es la casa de todos y todas. Es importantísimo que hablemos para buscar un mejor futuro para los ciudadanos y las ciudadanas de nuestro país.

Gracias a todas por escucharme. Ha sido un placer estar aquí. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, Cristina. Ha sido un placer escucharte. Creo que además te has extendido y ha sido una intervención muy completa, muy rica. Yo tengo debilidad por todo el tema laboral porque provengo de ese ámbito y, por lo tanto, ha sido tremendamente enriquecedor. Quiero decirte simplemente que esta es tu casa. En esa línea de lo que has dicho sobre construir entre todos y todas, me parece que el país es lo que está exigiendo en estos momentos, y creo que una de las herramientas más cualificadas que existe en este sistema democrático que nos hemos dado entre todos y todas es el diálogo social. En una situación tan dura como la que estamos viviendo para la clase trabajadora, para las mujeres y los hombres trabajadores de este país, creo que los agentes económicos y sociales tenéis un papel fundamental a la hora de la interlocución y que el Gobierno hace muy bien en contar con vosotros todos los días, porque además se trata de reforzaros, como dice también el texto constitucional que nos hemos dado entre todas y todos. Muchísimas gracias. **(Pausa)**.

— **DE LA SEÑORA SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES (LANDABURU CARRACEDO), PARA QUE INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN NUESTRO PAÍS, CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL, EL 22 DE FEBRERO. (Número de expediente 219/000376).**

La señora **PRESIDENTA**: Señorías, reanudamos esta sesión de comparencias. Procedemos a la segunda prevista para el día de hoy, de doña María José Landaburu Carracedo, secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores, para que informe sobre el tema que en este caso nos ocupa, la brecha salarial que existe en nuestro país, y con motivo precisamente de la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial el pasado 22 de febrero.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 20

Simplemente, quiero significarle que quizá en la comparecencia anterior no estuve suficientemente hábil, pero hemos ampliado la distancia de seguridad en relación con la compareciente para que pueda resultarle más cómodo intervenir sin mascarilla. Creo que es más oportuno y además corresponde cumplir la propia normativa que nos hemos dado en esta casa.

Tiene usted la palabra por tiempo de veinte minutos. No soy muy estricta con el cumplimiento del tiempo, pero empecemos ya, porque lleva usted tiempo esperando y aún tenemos una comparecencia posterior.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Buenos días. Muchas gracias, presidenta.

Señorías, lo primero que quiero hacer es agradecer, por supuesto, la invitación a este acto. Quiero poner en valor que en esta Comisión se acuerden sus señorías de las trabajadoras autónomas y, desde el punto de vista del orgullo, poner en valor el hecho respecto al colectivo, pero también el interés que ustedes manifiestan por todas nosotras. El hecho de que me convoquen entre el 22 de febrero y el 8 de marzo me permite tener la satisfacción de celebrar con todas ustedes la lucha de las mujeres, la lucha de las mujeres trabajadoras, el 8 de marzo, y la pelea del movimiento feminista, gracias al cual seguramente todas estamos hoy aquí. Esta es una buena manera de celebrarlo, seguir reivindicando, reflexionar juntas y buscar estrategias que nos permitan ocupar en la sociedad los espacios que todavía no hemos alcanzado.

Dicho esto, por supuesto, quería lamentar —aunque estoy segura de que ya lo han hecho— el último asesinato machista, que se produjo ayer. Va calando como una lluvia fina y parece que cada vez hacemos más caso. Quiero recordar —sé que no es necesario, pero permítanme, por favor— y que rindamos homenaje a estas 1081 mujeres asesinadas como consecuencia de la violencia machista. **(Aplausos)**.

Quisiera también recordar otra cosa por esto de que celebramos, estamos juntas y reflexionamos. Quiero recordar que ser mujer, que la discriminación por causa de género es la discriminación más antigua, más amplia, más relevante en atención al número de mujeres a las que alcanza, y que tiene más capacidad de penetrar porque, junto a ella, arrastra otro tipo de discriminaciones. Hoy hablamos de la discriminación de las mujeres en el empleo y en el trabajo autónomo. Fíjense, en nuestro caso —estoy segura de que las intervinientes anteriores y las compañeras que lo harán después dirán lo mismo— no se trata tanto de discriminación en la propia ley, ante la ley o en la aplicación de la ley sino de la discriminación que se produce como consecuencia de espacios socioculturales que se van manteniendo, que se van consolidando, que se arbitran como normales y que producen la situación que voy a pasar a describirles. También quería decirles que les hemos facilitado la intervención, de tal manera que ustedes podrán contrastar las fuentes, valorar o estudiarla con más detenimiento, y eso me permite también ajustarme más al tiempo.

Les decía que el trabajo autónomo ha cambiado enormemente —todas lo saben—, desde aquellas actividades clásicas del comercio, la hostelería y la agricultura hacia un modelo donde la externalización productiva, las nuevas formas de ejercicio de actividad y los nuevos modelos de producción han determinado que el trabajo autónomo se extienda a casi cualquier forma de desarrollo de la actividad. Somos más de 1400 millones de personas en todo el mundo —3,5 millones en este país—, de las cuales solo una de cada tres somos mujeres. Sin embargo, esto que podría ir acompañado de un relato un poco épico donde se determina el trabajo autónomo como un modelo de desarrollo personal individualista, donde se desarrollan habilidades que nos convierten casi casi en superhéroes o en superheroínas, la realidad es que —como dice la OIT— si uno o una es autónomo o autónoma tiene tres veces más posibilidades que los asalariados y las asalariadas de ser pobre. Y cuando digo ser pobre, me refiero a una situación de precariedad que acompaña; inseguridad en el desarrollo de la actividad, una protección social insuficiente e ingresos poco relevantes, ingresos precarios. Esta es la situación que se vive a nivel mundial, con diferencia entre los países más desarrollados con respecto a otros, pero la foto es muy parecida a esto que les explicaba. En el caso de España realmente la brecha de la incorporación de las mujeres al trabajo se encuentra aquí, porque hace treinta años —en 1989— las autónomas y las asalariadas ocupábamos más o menos el 30% del espacio en el mundo del trabajo. Mientras que las asalariadas han conseguido acceder hasta un 47% —creo que es exactamente la cifra—, de manera muy cercana a los hombres, nosotras seguimos en el 34%; es decir, hemos avanzado tan solo cuatro puntos y, además, estos cuatro puntos —lo digo con un cierto lamento— traen causa de las crisis. Digo esto porque las mujeres en España nos incorporamos al trabajo autónomo fundamentalmente no como una

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 21

elección reflexionada en términos de desarrollo personal, de búsqueda de una oportunidad de emprendimiento en términos de valor sino como última opción, como huida del desempleo o como única alternativa de incorporarnos al mercado laboral.

¿Qué traducción tiene esto sobre la pregunta fundamental que nos hacían en términos de retribución? Fíjense, lo más grave de lo grave es que ni siquiera les puedo dar un dato exacto de cuál es la brecha salarial en el trabajo autónomo porque ni siquiera se estudia, no se pregunta en la EPA, no se estudia en las encuestas —creo que se denominan— de estructura salarial, no se hacen valoraciones en economía con respecto al IRPF. No se sabe cuáles son las retribuciones, permanecemos invisibles. La única capacidad, los únicos instrumentos de aproximación que tenemos para saber esto son las consecuencias. Y les hablo de las consecuencias, que son claramente en términos de protección social. Ya saben ustedes que el 85% de los autónomos cotizamos, desgraciadamente, por la base mínima, pero es que en el caso de las mujeres el resultado es que tenemos pensiones de media el 27% menores que las de los trabajadores autónomos y un 26% menores en términos de pensiones; esto significa que hemos cotizado en esa misma proporción menos que ellos. Eso nos permite aproximarnos a que ahí tenemos una brecha entre el 18 y el 25%. Les digo el 18% porque hay algún estudio privado, de Billin en concreto, que indica que la brecha de retribuciones es del 18%, pero como se refiere a un conjunto de mujeres que están en un estadio de consultorías informáticas, etcétera, es decir, de un cierto desarrollo, suponemos que la brecha combinándolo con las pensiones que se reciben debe ser aún mayor.

Sin embargo, de gran importancia es el marco en el que nos desarrollamos, que es un marco de huida del desempleo básicamente, de encasillamiento en determinadas actividades. Fíjense, hasta el 86% de las trabajadoras autónomas estamos en los servicios y, dentro de los servicios, en las actividades de menor valor añadido. Nuestra presencia casi es residual en términos industriales o científicos y en la construcción, por ejemplo, también. Eso indica que estamos encasilladas ahí, que nuestras retribuciones son escasas y, además, que no accedemos a los estadios de dirección de las empresas; ni siquiera las que más suerte o mejor desarrollo profesional han tenido pueden alcanzar las primeras líneas. Fedepe, que es la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias y está integrada en UATAE, ha publicado un estudio que indica que la mitad de las empresas del IBEX no cumplen las recomendaciones de la CNMV y tan solo en tres de ellas las mujeres ocupamos la presidencia, el cargo más alto.

De manera que esta es la situación tanto si nos miramos por arriba como si nos miramos por abajo, si miramos lo que hacemos, si miramos las pensiones que nos quedan, y si miramos la conciliación, la brecha en términos de conciliación con respecto a las trabajadoras asalariadas es brutal, y se lo dice una madre de tres hijos que con ninguno de ellos ha podido descansar más de una semana, porque no puedes abandonar tu actividad, porque no puedes mantener la gerencia de tu actividad con la contratación de otra persona, porque las prestaciones que recibimos son claramente insuficientes como consecuencia de esto que les decía de la incorporación al RETA a través de bases mínimas. Por tanto, somos pensionistas de tercera, iba a decir de segunda pero en realidad es de tercera porque los hombres trabajadores autónomos ya cobran un 41% menos que los asalariados y las mujeres un 26% menos que los hombres, es decir, de tercera categoría y, desde luego, nuestros hijos no tienen el mismo derecho que los hijos de las mujeres asalariadas a tener una infancia de protección con su padre y con su madre.

Todo esto trae causa de un elemento que es sustancial, y es este que les decía de la nueva conformación del mundo socioprofesional, donde el trabajo autónomo se instrumentaliza, donde se produce una huida del derecho del trabajo para muchos y muchas. No necesito recordarles los emprendedores que van en bicicleta repartiendo comida o en una furgoneta o las mujeres emprendedoras que van a atender las casas de otras de nosotras o a nuestros hijos o a nuestros dependientes. Todo eso existe y todas esas mujeres tienen una brecha de protección tan significativa como para que pongamos el foco en esto y recordemos que este país tiene un déficit y una deuda histórica con las trabajadoras autónomas, porque los derechos constitucionales de todo el Título I, los derechos fundamentales que se aplican a las demás mujeres, nosotras no los tenemos, nosotras no podemos acceder a la negociación colectiva, que es una palanca, ni a los acuerdos de interés profesional cuya incidencia, como saben ustedes, ha sido prácticamente inexistente. La negociación colectiva, la autocomposición, el trabajo con la empresa, el trabajo en red con los demás autónomos es fundamental para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todas nosotras. Ni siquiera tenemos derecho a la acción colectiva, no tenemos derecho a la huelga, cuando todos sabemos que luego, *de facto*, se realiza, pero no estamos amparadas por los mecanismos que arbitran la solución del conflicto y que garantizan los derechos —también de terceros, también de los ciudadanos—, todo esto está existiendo y sobre ello es imprescindible que reflexionemos en el marco laboral.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 22

Además, en el ámbito de la protección, la OIT señala que no hay hombres ni mujeres libres ni tienen capacidad de decidir en la medida en que no tengan una protección social suficiente. Ya les he dicho que la nuestra no lo es y esto trae causa también de un régimen especial de Seguridad Social que, como saben, ha sido siempre un régimen de mínimos, un régimen precario que permite decidir las bases y que determina, por tanto, que los que más tienen decidan si quieren contribuir o no —suelen decidir que no— y los que menos tienen tengan prestaciones de miseria que conducen a esa situación que les decía. Saben que estamos trabajando ahora en el seno del diálogo social para transformar el sistema, les pido ayuda también en este sentido y concienciación en términos de que supone, de verdad, el salto al Estado del bienestar de muchos hombres y especialmente de muchas mujeres, que somos las que más lo necesitamos.

Voy a pasar muy por encima, pero quiero recordarles que el aislamiento, la soledad, la falta de protección sindical y asociativa, la falta de unión entre nosotras porque las actividades en muchas ocasiones son aisladas, nos hacen vulnerables; nos hacen vulnerables al acoso, nos hacen vulnerables en términos de descanso —hay estadísticas por ahí que cuentan que las trabajadoras autónomas trabajamos los fines de semana de manera habitual—, y, por supuesto, la conciliación ya saben ustedes sobre quién recae, de manera que vamos echando en la mochila deberes, obligaciones, ocupaciones, responsabilidades y, a cambio, lo que sucede al final de nuestra vida es una jubilación precaria, carreras de cotización muy cortas porque hemos tenido que entrar y salir para atender a nuestros hijos o a nuestros dependientes y, a veces, ni siquiera encontramos la oportunidad de volver. Esto también es un problema para el sistema porque al final los complementos a mínimos tienen que actuar en términos de pensiones, aunque sea para complementar esto que les digo, que es absolutamente mínimo mínimo.

Antes les decía que la discriminación por razón de género, por ser mujeres, es la más antigua de todas. Eso significa que es la más difícil de erradicar, pero no por ello debemos renunciar en absoluto a continuar esta lucha de la que hablábamos antes, a continuar este camino, a buscar nuestro espacio en el ámbito político, como lo han alcanzado ustedes, en el ámbito económico, pero también en el social y laboral. Para ello necesitamos la concurrencia de todos, desde luego de las políticas públicas que ustedes pueden liderar desde su ámbito para incidir, para influir, para que las mujeres podamos entrar en sectores de actividad que hasta ahora nos han sido vetados, para que podamos acceder a la contratación pública, para que tengamos beneficios y bonificaciones cuando tenemos que atender a nuestros dependientes o a nuestros hijos, pero también necesitamos el concierto y el apoyo del resto de los actores sociales, el apoyo sindical. Hoy están aquí mis compañeras de Comisiones Obreras, a las que agradezco personalmente que siempre estén a nuestro lado y acompañen nuestras demandas, y nosotros, como no puede ser de otra manera, las tuyas. Pero también necesitamos el apoyo empresarial, también nosotras somos empresarias y tenemos que unirnos a este proceso porque solo una transformación de este tipo, con unión de todas y todos, conseguirá mejorar las condiciones de vida.

Las estrategias, como les digo, son muchas, pasan por la modificación del RETA, por una reforma fiscal que permita establecer políticas públicas con las que paguen más quienes más tienen, las grandes sociedades, las grandes plataformas, que en estos tiempos han seguido haciendo caja mientras que muchas de nosotras en el sector servicios hemos tenido que cerrar; por un sistema de red público para atender a nuestros hijos en las guarderías, no solo de cero a tres años sino para poder conciliar más adelante. Es mucho el trabajo que tenemos por delante: la formación para el empleo y el autoempleo, la dignificación del trabajo de las mujeres cuando somos profesionales, directivas, empresarias, autónomas, que lo tenemos muy difícil, porque muchas veces las críticas parten de nuestras propias familias, de nuestras propias parejas, de la propia sociedad que te estigmatiza cuando tienes que volver a la actividad antes de tiempo y tú sabes que, si no lo haces, vas a tener difícil llevar los recursos suficientes a tu casa. Pero, sobre todo, la educación; tenemos que seguir haciendo pedagogía, tenemos que intentar que en las escuelas, en los colegios, en las casas, en los parlamentos y en las instituciones el modelo femenino sea un modelo de dignidad, de trabajo compartido, de responsabilidad y de compromiso social, que yo creo que es el que representamos. Decía María Emilia Casas que no es la biología, es la cultura. Por tanto, les insisto mucho en eso porque creo que solo por ese camino juntas mejoraremos.

Muchísimas gracias y estoy a su disposición. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Landaburu, por su exposición.

Es ahora el turno de intervención de los grupos parlamentarios. Señorías, hay algún grupo parlamentario que me ha solicitado hacer una alteración en el orden de intervención por cuestiones de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 23

oportunidad. Es el caso del Grupo Parlamentario Ciudadanos y el Grupo Parlamentario VOX. Creo que nos da tiempo hasta las doce. Sara, ¿te importa que intervenga primero la portavoz del Grupo Parlamentario VOX o no tienes tiempo?

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Yo tengo que salir a las doce.

La señora **PRESIDENTA**: Pues entonces interviene el Grupo Parlamentario Ciudadanos e inmediatamente después VOX, si sus señorías están de acuerdo. **(Asentimiento)**.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Voy a ir rápido para que nos dé tiempo a las dos. Se lo agradezco, presidenta.

Señora Landaburu, gracias por su intervención y por poner encima de la mesa la realidad de los autónomos y específicamente de las mujeres, sector muy azotado por el COVID, en el que la desigualdad en muchas ocasiones es evidente y en el que creo que la corresponsabilidad es imposible. Cuando digo imposible es porque personalmente lo he vivido en mi etapa como abogada y madre de dos niños. Me era totalmente imposible poder atender al cliente y atender a los niños pequeños, lo vivimos en las salas del despacho con las compañeras y ya no sabíamos qué hacer. El tema de la corresponsabilidad y de la conciliación en el ámbito de las autónomas es muy complejo.

Con respecto a la situación del COVID, hay algunos sectores que me preocupan, por ejemplo, el de las mujeres autónomas en el ámbito de la estética o de las peluquerías o servicios que, por un lado, se han visto paralizados y, por otro, están muy feminizados y están liderando muchísimas mujeres. Nos gustaría que abordase cuál puede ser esa realidad. Concretamente también en el caso de las mujeres autónomas que han tenido que afrontar tener a los niños en casa cuando estaban en cuarentena preventiva. Hemos hablado aquí anteriormente del Plan MeCuida y hemos sido críticos porque consideramos que ha sido insuficiente; nos gustaría saber desde el conocimiento que ustedes tienen de primera mano cuál es su visión. Igualmente compartimos con usted la necesidad de un cambio de régimen, es totalmente necesario, y ahí Ciudadanos va a seguir apostando por reducir las desigualdades porque, efectivamente, el sostén de nuestro país son la pequeña y mediana empresa pero también los autónomos, y hay que ver hacia dónde debemos encaminarnos en esta tarea. La precariedad laboral es otra de las dificultades que ha puesto usted de manifiesto. Ahí también tenemos que trabajar, cuenten con nuestra formación para realizar propuestas.

En el ámbito educativo ha estado hablando de la importancia del trabajo conjunto. Le anuncio que esta semana presentaremos algo que nos parece relevante, y es la visibilidad de las mujeres en los propios currículos escolares, mujeres que han aportado a la historia, mujeres que han venido de distintos sectores profesionales, culturales, porque creemos que en el ámbito educativo también podemos contribuir con esta medida. Por tanto, únicamente queremos brindarle nuestra mano y decirle que vamos a estar apoyando porque lo consideramos importante. En cuanto hacia dónde debemos ir con esas ayudas directas que el sector de los autónomos tanto está necesitando, querría preguntarle si han tenido más noticias sobre lo anunciado por el Gobierno en anteriores semanas, ya que parecía que iba a haber un plan, que no se está especificando. Es una preocupación compartida y queremos saber si tienen alguna información más al respecto.

Gracias.

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

Agradezco al Grupo Parlamentario Republicano y al Grupo Confederal haber permitido el cambio de orden de las intervenciones. Es ahora el turno del Grupo Parlamentario VOX, señora Toscano.

La señora **TOSCANO DE BALBÍN**: Muchas gracias por su generosidad.

Gracias a la compareciente. Usted ha basado su discurso en que las mujeres tienen una menor presencia en el ámbito del trabajo por cuenta propia. Muchas de las desventajas que usted ha planteado las tienen las mujeres por ser autónomas, no por ser mujeres. Pero, dicho esto, ¿cree usted que para una mujer es más difícil asumir dichas desventajas del trabajo autónomo? Ha afirmado también que uno de cada tres autónomos somos mujeres y que en treinta años no ha crecido ese porcentaje. ¿Nos podríamos plantear que lo que verdaderamente refleja este dato es que en la sociedad española se necesitan ayudas a la maternidad que palien de algún modo la incertidumbre salarial que tienen los autónomos? También ha comentado que es muy difícil tener una familia y, a la vez, trabajar en un mundo que no tiene horarios ni limitaciones de jornadas. Es complicado ser madre y ser autónoma. Y de los dos puntos se desprende

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 24

que el problema no es que exista una presunta brecha de desigualdad salarial por el mismo trabajo realizado sino que se penaliza a las mujeres que son madres o desarrollan labores de cuidados y que, por esa razón, no tienen tiempo ni las condiciones para poder desempeñar ese tipo de trabajo autónomo. ¿Nos podríamos plantear que el problema es, por tanto, la ausencia o escasez de apoyos públicos a la maternidad y a quienes desempeñan labores de cuidados? En esta línea, la mujer, si quiere ser madre, necesita unas condiciones laborales en las que pueda conciliar y lo mismo para el padre, pero es cierto que en determinadas edades la presencia de la madre es más importante. Consideramos que para esas mujeres el Estado debe ofrecer una estructura y unas ayudas que hagan posibles ambas cosas: el trabajo autónomo y la maternidad. Me gustaría saber su opinión al respecto.

Para terminar, quería preguntar si se han planteado que, por características biológicas y psicológicas, haya más hombres que prefieran ser autónomos, si se han planteado que pueda ser una decisión libre de las mujeres.

Muchas gracias.

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

Es el turno ahora del Grupo Parlamentario Republicano, señora Vallugera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÀ**: Gracias.

Déjeme dos segundos que me recupere de las diferencias biológicas. **(Risas)**. Un momentito, porque estaba aquí apuntando algo sobre el mercado y me he quedado sorprendida.

Primero deseo agradecerle su comparecencia. Segundo, usted ha trabajado con diputados de mi grupo; no soy una especialista en trabajo autónomo ni en trabajo en general y, por tanto, si digo alguna cosa que no es ajustada, le ruego que me disculpe. En primer lugar, comparto completamente su radiografía sobre la situación de las mujeres y cómo pesan los roles, cómo pesa la estructura del patriarcado en este ámbito. Pero yendo a otro elemento, cuando usted nos explica que estos pequeños crecimientos que se han producido en el porcentaje de mujeres autónomas tienen que ver con las sucesivas crisis, lo que me genera es la sensación —sobre todo teniendo en cuenta que dentro del trabajo autónomo igual hablamos de una persona que ha abierto un gabinete de estética como de una limpiadora del hogar, pasando por una cuidadora de gente mayor o por una mujer que coge una bici y es una *rider*— de que se trata de un mundo difícilmente categorizable; es decir, tiene tantas categorías y es tan heterogéneo que difícilmente vamos a poder hacer un discurso general porque entiendo que una parte de ese trabajo autónomo proviene de la desregularización del mercado laboral. Podríamos decir, con un trazo un poco grueso, que en realidad son ustedes esclavos modernos autónomos, es decir, libremente aceptado, y eso tiene mucho que ver con cuál es después la situación.

En cuanto al sistema de cuidados público, en esta y otras comparecencias hemos puesto el acento en que hablamos mucho de menores, de cuidados y de conciliación, pero hablamos muy poco de gente mayor, de padres, madres, tíos, de gente mayor en general que también necesita cuidados. Los estamos olvidando continuamente y me parece importante porque, como en el fondo nuestra acción política no es más que un reflejo de nuestra acción vital, hace unos años estaba muy obsesionada con el tramo de cero a tres años y ahora estoy muy obsesionada con las residencias, y esto, compañeras más jóvenes, les va a pasar **(risas)** porque tiene que ver con el hecho de que somos mujeres ejerciendo en política y hemos dejado de cuidar a los pequeños y vamos a cuidar a los mayores, y si lo hemos hecho bien, alguien nos cuidará a nosotros algún día; si no, no. **(Rumores)**. El tema es que, teniendo en cuenta que usted nos está hablando de un mercado laboral que no es más que la selva —es decir tú, no libremente sino impulsado por una serie de circunstancias, actúas en el mercado como una mercancía que es la que ofreces—, ¿cómo podemos actuar en esa realidad no solo para garantizar cada vez más el acercamiento a las condiciones del mercado regulado, es decir, de los asalariados, sino que a la vez empoderemos a las mujeres que están actuando de esa manera? Porque tengo la sensación de que, como en todo, es la franja más débil, más vulnerable y, como usted ha dicho, la franja más invisibilizada. Desde esta perspectiva, supongo que también, de algún modo, debe ser una franja que contiene muchas familias monoparentales, y se lo pregunto porque no tengo cifras, pero tengo la impresión de que puede ser así porque la salida más rápida es que te contraten como autónoma cuando en realidad lo que eres es una falsa autónoma. En esta línea también me pregunto si se siguen haciendo trabajos para detectar en empresas los falsos autónomos y, por tanto, reenviarlos al entorno laboral y a la normativa laboral, que es la que les tocaría, y cómo lo podemos facilitar a partir de las políticas públicas, que es lo que podemos hacer en el Congreso.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 25

Le pregunto también si impactan en este caso temas de irregularidad vinculados a leyes de extranjería y demás. No sé si impactan o no y por eso se lo pregunto. Asimismo, quisiera saber si a través de este esfuerzo que están ustedes realizando —que me parece el colmo del feminismo— de intentar tejer redes, es decir, de asociarse, de poner en común, de hacer un frente amplio, están encontrando algunas soluciones. Considero que es muy importante el *feeling* y el buen hacer con los sindicatos que representan a los trabajadores asalariados porque seguramente, en el fondo, un frente común permitiría un abordaje del tema más efectivo.

Termino. En mi país las pymes y autónomos representan el 93% del tejido productivo. A veces temo que de ese 93%, un 50% esté completamente desprotegido. Y respecto al tema de las cuotas en este momento de pandemia, le pregunto si ustedes quieren hacer algún ruego a esta Cámara para que lo traslademos al Pleno, habida cuenta de que la sensibilidad feminista suele ser superior a la de los hombres en general porque siempre han estado —digamos— más cuidados. Nosotros tenemos que cuidar y, por tanto, lo tenemos más claro. ¿Quieren hacer ustedes algún ruego al Gobierno más progresista de la historia, por ejemplo, para parar las cuotas mientras duren las restricciones de la pandemia?

Finalizo ya. Muchas gracias por su intervención. Creo que la base del análisis es la misma, pero debemos hacer frente juntas a preguntas como si biológicamente estamos más preparadas para el trabajo autónomo o no, ya que no tienen en cuenta que el trabajo autónomo para muchas al final es la única salida para llevar dinero a casa, y sin dinero no hay luz, no hay agua, no hay comida.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, señora Fernández.

La señora **FERNÁNDEZ CASTAÑÓN**: Gracias, presidenta.

Buenos días. Bienvenida, señora Landaburu, gracias por su exposición. Nuestro grupo parlamentario considera muy importante que si estamos abordando la brecha salarial, si queremos hablar de igualdad retributiva, comprendamos no solamente el trabajo asalariado sino también el trabajo de las autónomas y que se visibilicen —porque creo que es importante en esta Cámara— muchos de los datos, así como la ausencia de datos que usted ha relatado. De hecho, una de las primeras cuestiones que quería trasladarle tiene que ver —y hablo de mi propia experiencia como autónoma de muchos años— con esa recogida de datos, es decir, con la imposibilidad de estar hablando con cifras concretas de la brecha salarial que existe dentro del trabajo de las personas autónomas. Durante años he tenido que cubrir el INE, so pena de, si no se cubría todos los meses, tener la multa correspondiente. Por eso quería preguntarle también respecto a esos indicadores, porque muchas veces no se corresponden con la actividad real. Ha hablado de la ausencia de horarios, le quiero preguntar también por el derecho a la desconexión. Al final, tienes que imaginar que tu trabajo de autónoma implica levantar una persiana y no siempre es así, a veces la persiana la tienes dentro de tu propia vivienda o de cualquier otro sitio, no tienes un horario determinado y tienes que ajustarte a unos indicadores que no se corresponden. Por lo tanto, todo análisis que se haga a partir de ahí es ya irreal. En ese sentido, quisiera saber cómo podríamos mejorar. Ha hablado de la EPA, en cualquier caso, cuáles son algunas de las ideas o propuestas que podrían trasladarnos para que esto realmente quede recogido y que podamos, a partir de ahí, plantear estrategias de políticas públicas que realmente den respuesta a los problemas que tienen, en este caso, las autónomas.

Sobre el derecho a la desconexión, me parece muy importante una cosa que ha hecho, que es romper la épica en torno al trabajo autónomo como esa cosa emprendedora. Claro, cuando dejó de sonar bien lo de autónomas, empezaron a decir emprendedoras a ver si así nos animábamos y nos seguía pareciendo bien, cuando muchas veces es la última opción que se tiene, no es algo que se haya elegido, aunque se vista de elección libre a veces. Como bien se decía antes, cuando tienes que meter ingresos en casa lo de elección libre sería muy discutible. En ese sentido, el derecho a la desconexión es una de las reivindicaciones que tiene nuestro grupo parlamentario, porque sabemos que esto se tiene que garantizar en el trabajo asalariado, pero cómo se puede plantear dentro de las dinámicas habituales que se sufren en el trabajo autónomo. En esa misma línea, creo que se han metido los males endémicos del trabajo autónomo como tal con un problema muy grave que es la figura de falsos y falsas —en este caso voy a hablar en femenino— autónomas. Dentro de eso hay determinados sectores que a veces pueden estar abusando de ello, pienso en el ámbito de los videojuegos y en las desarrolladoras. Uno de los problemas vinculados a la ausencia del derecho a la desconexión es el *crunch*, esos vencimientos de plazo imposibles

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 26

que tienen que asumir muchas veces no de manera asalariada, sino autónoma, pero con una única persona pagadora y otras veces con varias, pero sigue siendo ese uno de los problemas. Me gustaría saber cómo poder afrontar también situaciones de este tipo y, en general, si quiere referirse a un sector en el que predomina la figura de las autónomas y de las micropymes, que es el sector de la cultura. Si nos pudiera hacer alguna referencia a ello me parecería importante.

Ha hablado de contratación pública. Qué podemos plantear en los distintos niveles de la Administración pública para que esa se produzca y, además, se produzca con una perspectiva de género que sea consciente de la brecha que existe y que, por lo tanto, pueda plantear una acción positiva para favorecer ese buen desarrollo del trabajo autónomo en las condiciones y con la dignidad que debería plantearse.

He oído también que la corresponsabilidad es imposible. No, la corresponsabilidad es, en todo caso, necesaria y no la tiene que poner una misma a pulso, sino que la tiene que facilitar el Estado. Díganos también cuáles son los planteamientos que se pueden trasladar para que el Estado cumpla con su parte, que es la de la corresponsabilidad, y ya luego una mira a ver si puede conciliar con la vida, pero primero que el Estado ponga su parte. Me parece muy importante lo que ha dicho la portavoz de Esquerra respecto a visibilizar los cuidados no solo de la infancia —que son como los más agradecidos y los visualmente más fáciles de trasladar—, sino muchos otros cuidados en otras franjas de edad, que son mucho más arduos, mucho más duros y profundamente invisibles y, además, no creo que sean invisibles por casualidad.

Las ayudas directas. Nuestro grupo parlamentario ha planteado para la hostelería y el pequeño comercio —es decir, para autónomas y micropymes y pymes— 8000 millones que vayan como ayudas directas. Cuáles son los parámetros en los que deberíamos plantear esas ayudas. ¿Hay alguna posibilidad en la que no siendo directas pueden funcionar o estamos hablando de que esos fondos tienen que ir concretamente en ayudas directas?

Para cerrar, le agradezco mucho toda su intervención y le agradezco también que haya citado al terminar a María Emilia Casas. De hecho, tenemos mucha tarea por delante también para romper determinadas ideas, que creo que socialmente ya están más que asumidas, pero que a veces en la Cámara resuenan de una manera un poco sorprendente.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Popular, señora Uriarte.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Buenos días, muchas gracias, señora Landaburu, por su exposición.

Hoy en esta Comisión tenemos varias comparecencias dedicadas al análisis de la brecha salarial con el objetivo, obviamente, de conocer este problema mejor y articular medidas para luchar contra la brecha salarial. Ahora bien, aquí tenemos un problema con los datos, que es en lo que quiero incidir. De entrada, incluso tenemos un problema con los datos referidos a los últimos años. La representante del Partido Socialista y la propia vicesecretaria de UGT en la comparecencia anterior han dicho, más o menos, que los años del PP fueron un vacío absoluto en cuestiones de igualdad. Esto es parte de los estereotipos habituales sobre igualdad y derecha e izquierda; estereotipo, mentira. Les recuerdo cuál ha sido la evolución de la brecha salarial, seamos serios. Según datos de la Unión Europea, la brecha salarial en España en 2011 era del 16,2%. ¿De cuánto era en 2017, después de varios gobiernos del Partido Popular? Del 13,5%. Por lo tanto, seriedad en los datos, fuera los estereotipos. **(Aplausos)**.

Y voy a los datos y en eso quiero incidir, señora Landaburu. ¿Qué nos pasa en el análisis de la brecha salarial? Que aquí se mezcla todo. No estamos de momento sabiendo reconocer a qué se deben los diferentes componentes de la brecha salarial. Al final, el resultado es el que es, lo sabemos, 13-15% de brecha salarial dependiendo de los años, pero a qué se debe. Como todos sabemos, la brecha salarial se calcula comparando las medias de lo que cobran por ingresos brutos por hora trabajada hombres y mujeres, se calcula así. Ahora bien, esa diferencia que sale al final, ¿a qué se debe? Y ahí es donde quiero dirigir mis preguntas, señora Landaburu. Usted nos ha dicho que se está estudiando poco en el sector de los autónomos cuál es la brecha salarial y a qué se debe esa brecha salarial. Si he entendido bien, usted ha querido decir que las instituciones lo estudian poco. ¿Ustedes, desde la propia asociación de autónomos, lo han estudiado? Y me refiero a lo siguiente, ¿qué parte de la brecha salarial se debe a discriminación, digámoslo de manera clara y directa? Es decir, ¿que se pague menos a la mujer por el mismo trabajo, con el mismo número de horas, con la misma categoría profesional, con la misma antigüedad y en el mismo sector de trabajo? ¿Qué parte se debe a eso exactamente? ¿Qué parte se debe a diferentes categorías

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 27

profesionales? ¿Qué parte se debe a diferencias en sectores profesionales? Por ejemplo, el hecho de que los hombres trabajen en mayor porcentaje en el sector financiero, donde se cobra más. ¿Qué parte se debe al trabajo a tiempo parcial? ¿Qué parte se debe a la antigüedad? Etcétera. Esas son las preguntas principales e insisto, señora Landaburu, ¿ustedes han podido determinar o calcular, aunque sea en estudios parciales, que hay sectores de trabajadores autónomos donde las mujeres cobran menos por exactamente el mismo trabajo, con el mismo número de horas, con la misma categoría profesional y en el mismo sector? Porque, señorías, quiero incidir en que la brecha salarial fundamental que debemos combatir es esa, porque esa es una discriminación clara, directa. Sabemos que existe porque se ha comprobado en algunos sectores, pero queremos saber cuánto. ¿Es el 15%, es el 13%, es el 3%? ¿Cuánto? Y quiero alertar sobre esta cuestión, porque llevamos años hablando de brecha salarial y creo que no acabamos de tener estudios —es mi valoración— consistentes en los que veamos todo ese cuadro, cuadro al cual también me quiero referir en relación con alguna cuestión que nos ha planteado.

¿Ustedes han constatado, por ejemplo, más negativas a las mujeres para financiar sus proyectos, como usted menciona en su análisis? Porque creo que esa es otra forma de medición de discriminación clara y directa. ¿Han estudiado la discriminación en puestos de dirección que usted ha mencionado? ¿Han comprobado que a igualdad de número de hombres y mujeres que quieren acceder a un puesto de dirección los hombres son elegidos masivamente? Porque eso es discriminación clara.

Y acabo refiriéndome, señora Landaburu, a la cuestión cultural que usted ha mencionado al principio y al final de su intervención. Usted ha dicho —estoy totalmente de acuerdo— que tenemos que conseguir que el modelo femenino sea totalmente aceptado y ha citado otra frase: no es la biología, es la cultura. Estoy totalmente de acuerdo, ahora bien, en sus propuestas finales, en las propuestas de cambios, yo veo todo tipo de propuestas en las que se pide al Estado intervención, pero echo de menos —y, por eso, le quiero preguntar— propuestas de cambios culturales de las propias mujeres; cambios no ya solo de los demás, cambios del Estado, porque, ¿y nuestros cambios que hagan que las mujeres de verdad también queramos acceder a determinados sectores con las mismas ideas y el mismo ímpetu que los hombres? Y acabó aquí, pero obviamente hay numerosos datos que indican que eso, de momento, no es así, porque también hay un déficit de cambio cultural en las propias mujeres.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Socialista. Señora Guijarro.

La señora **GUIJARRO CEBALLOS**: Gracias, presidenta.

Eguerdí on. Quiero dar las gracias a la señora Landaburu por su exposición realmente clarificadora. Efectivamente, queda mucho por hacer, pero yo quería hacer un primer apunte, y es que, por primera vez, en una crisis de esta magnitud se ha tenido atención hacia las personas autónomas; por primera vez, se han concedido moratorias a las cuotas de las personas autónomas, a los alquileres; por primera vez, se ha accedido al bono social por parte del colectivo al que usted representa, se ha trabajado el tema de las vacaciones, se han establecido cuatro tipos de ayudas, la Seguridad Social ha pagado desde marzo más de 5500 millones de euros en prestaciones a personas autónomas y se han exonerado otros 2600 millones de euros. Seguro que no es suficiente —seguro—, pero desde mi grupo queríamos resaltar el esfuerzo inédito de un Gobierno por tener en cuenta a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas autónomas, cosa que no había ocurrido en otras crisis.

Vamos a la tarea. Sabemos que las desigualdades de género en el ámbito laboral persisten también en el empleo autónomo —sí lo sabemos—, existen estudios nacionales, europeos, de fundaciones, de empresas, de sindicatos, de organizaciones empresariales —sí, lo sabemos—, y sabemos que la principal causa de que el salario anual de las mujeres sea menor que el de los hombres una vez más está motivado por algo que esta mañana se ha repetido una y otra vez, pero que a mí me parece interesante volver a resaltar: el peso de los cuidados a menores, a mayores, todo el tema del hogar, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres, y eso, como decía la señora Landaburu, en el mundo de las autónomas es claro. Así que, si no existe corresponsabilidad real, si el emprendimiento en femenino sufre trabas, si la brecha digital, que es otra de las trabas, es grande entre autónomos y autónomas —porque, también se habla de eso—, si los salarios y también las pensiones de las mujeres autónomas son siempre más bajos, no vamos a poder garantizar nunca una vida digna y en igualdad para más de la mitad de la población, y la libertad de elegir si quieres o no quieres solo es libertad si se hace en igualdad de condiciones y en igualdad de oportunidades y, si no, no puedes elegir.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 28

Entiendo que algunas de las medidas que este Gobierno ya ha adoptado van a ayudar: la equiparación total de permisos de maternidad y paternidad, el registro obligatorio de los salarios, la extensión de los planes de igualdad en las empresas, la recuperación de la cotización de la Seguridad Social de personas cuidadoras, el incremento histórico del salario mínimo interprofesional, que es percibido mayoritariamente por mujeres, la importancia de lo público, algo que se ha dicho aquí también hoy. Tenemos que seguir reforzando estas políticas públicas. Es verdad que la señora Landaburu ha hecho una gran batería de propuestas —tomamos nota de algunas muy interesantes—, pero también es verdad que no es suficiente, y usted lo ha dicho. Todo este trabajo precario recae mucho más en mujeres que en hombres, y en el mundo del trabajo autónomo la precariedad es aún muy, muy fuerte. Y debemos, además, seguir impulsando el refuerzo de los derechos de las personas autónomas para que las mujeres que son expulsadas del mercado laboral opten por ser emprendedoras y autónomas como una alternativa totalmente precaria, y me alegra, además, que haya organizaciones que las representen. Es muy importante en las sociedades en las que estamos y en los mundos en los que nos movemos la representatividad de las mujeres, y de las mujeres en este caso autónomas. Gracias, en este caso, a su organización por seguir trabajando y por dar visibilidad, que la tienen, y mucha, y usted lo sabe, y muchos retos por delante también.

El porcentaje de las mujeres autónomas debe ser mayor, el porcentaje de mujeres autónomas con trabajadores y trabajadoras a cargo también debería subir, así como que el éxito de los proyectos de las mujeres autónomas sea correspondido en condiciones dignas de trabajo, porque luego pasa lo que pasa, ¿verdad? Algunas son exitosas, pero luego el reconocimiento no se corresponde con la realidad. Salarios, pensiones, jornada, reducción de brecha digital, conciliación real y corresponsabilidad individual y colectiva. Yo creo que son muchas tareas en las que seguir trabajando.

Hay algunos datos que he encontrado y que me gustaría que la señora Landaburu corroborara. Encontraba algunos en el Observatorio Estatal de Igualdad, que no sé si para usted es buena fuente, respecto al emprendimiento que mostraban que el 85% de las emprendedoras se concentran en el sector servicios, frente al 65% de los hombres emprendedores. Algo ha dicho también y quería corroborar las cifras. Decía que las mujeres emprenden más en el comercio minorista o en servicios orientados a otras personas —una vez más, los roles de género—, lo cual se debe además a que el comercio tiene pocas barreras de entrada y tiene alta competencia y márgenes de beneficios muy reducidos, así que la supervivencia de todos estos negocios, del 85% de las mujeres emprendedoras, está más en riesgo quizá y, además, obtienen menor remuneración; y en otros con mayor remuneración siguen estando infrarrepresentadas.

Un dato que refleja este observatorio que me ha llamado mucho la atención y que quería comentar con la señora Landaburu es el carácter sexista y las actitudes machistas también en este mundo de los autónomos. Se dice, además, que a la hora de afrontar la vida profesional y también la personal —y lo comparto—, las mujeres tenemos una autopercepción por la que nos consideramos mucho menos preparadas, con menos aptitudes para emprender, así que a mí me parece que ese famoso empoderamiento tiene que seguir trabajándose a través de la educación. Sí, claro que las mujeres debemos empoderarnos, pero llevamos haciéndolo muchísimos años y es verdad que en la enseñanza —incluso en la obligatoria— deberían estar estos temas para que fueran aprendiendo los hombres. Las mujeres estamos muy cansadas de conciliar y de empoderarnos —bueno, no lo sé—, pero mi pregunta es: ¿y los hombres? ¿Van a aprender los hombres alguna vez esas nuevas masculinidades que tanto pregonamos? ¿Van a aprehender, con hache intercalada, a asumir y a socializar todos estos asuntos? Porque, si no, no vamos a cambiar nada por mucho que las mujeres sigamos empoderándonos, que, insisto, llevamos muchísimos años haciéndolo. En definitiva, altura de miras, perspectiva de género, perspectiva feminista para que las mujeres emprendan, que las que quieran ser autónomas lo hagan en dignidad y en libertad, sin verse abocadas a algo que repite mucho usted: que no sean ustedes el cuarto trasero de la precariedad. Aquí nos va a encontrar, a este grupo, a este Gobierno, y a su disposición veintidós ministerios feministas para trabajar en ese tema también.

Muchas gracias. *Eskerrik asko.* (Aplausos).

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Tiene ahora el turno de palabra la señora Landaburu para contestar a las consideraciones que han hecho los distintos grupos.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 29

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Muchas gracias a todas por sus preguntas. Algunas coinciden o se repiten y entonces intentaré atender conjuntamente a las que sean comunes.

En primer lugar, con respecto a la representante de Ciudadanos, quiero agradecerle, por supuesto, la mano tendida y responder a la pregunta que me hacía del comercio. Eso un poco tiene que ver con lo que decía la representante del Grupo Socialista. En el sector servicios somos el 86% mujeres, y además 900 000 en concreto estamos en el comercio minorista. Usted sabe que el comercio, durante lo que nosotros hemos llamado un ERE silencioso, en los últimos cinco años ha perdido 50 000 personas, 50 000 autónomos trabajando. Imagínese que el porcentaje de mujeres ha sido altísimo y que, por tanto, hemos sufrido especialmente esta sangría.

Con respecto a la pregunta que me hace sobre los 11 000 millones que el presidente del Gobierno anunció, la verdad es que lamentablemente no tenemos información. La hemos solicitado y de hecho creo que fue ayer mismo cuando sacamos una nota de prensa, porque nos parece un tema fundamental. Es cierto, y respondo también a la portavoz del Grupo Socialista, que se ha establecido un escudo social que ha permitido contener la sangría en términos de asalariados y también de trabajadores autónomos. Les recuerdo que a finales del año pasado teníamos 1900 autónomos más que a finales de 2019. Por lo tanto, se ha contenido la sangría, pero esto no es eterno. El esfuerzo que estamos haciendo todas y todos en determinados sectores es absolutamente, no quiero decir la palabra heroico, porque tampoco se trata de eso, pero sí un esfuerzo sobrehumano, porque, claro, las ayudas pueden aguantar un tiempo, pero si tú tienes que mantener abierta la actividad, te siguen cayendo gastos corrientes como pueden ser los alquileres o como pueden ser los productos financieros que hayas contratado para el ejercicio de su actividad, desde la compra de un coche o una furgoneta o una máquina panificadora o lo que fuere, todo eso te sigue cayendo. Por tanto, la prestación por cese no es suficiente para mantenerlo. Las ayudas directas ahora, señorías, son imprescindibles para los sectores que las necesitan y en aquello en que lo necesiten. Por tanto, sí que nos hemos puesto a disposición del Gobierno para valorarlo con ellos, determinar qué sectores y determinar dónde es más necesario apoyar en este momento, pero, bueno, lamentablemente y de momento no tenemos mayor información.

Le agradezco su apoyo con respecto a la modificación del RETA porque créame que es esencial. Es esencial que dejemos de ser pensionistas pobres o madres que tienen que renunciar. La maternidad y el trabajo autónomo se practican en estos términos. Una decide ser madre y decide parar la actividad o decide seguir con su actividad y renunciar a algo que no tendríamos por qué hacer solamente en función de nuestro ejercicio de actividad económica. Le reitero el agradecimiento.

Respecto a la representante de VOX, no sé si ella tiene un problema cultural o físico, yo no sé si ella lo tiene, si lo tiene que se lo trate, por favor. El resto de las mujeres autónomas no nos identificamos con esa figura, no somos minusválidas en términos intelectuales ni físicos con respecto a los varones y, por tanto, no voy a contestar nada más con respecto a esta intervención. **(Aplausos)**.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Señora presidenta, ruego que le diga a la compareciente que tenga un poco de respeto con una diputada del Grupo VOX. Ha dicho que si tiene un problema que se lo trate.

La señora **PRESIDENTA**: Señoría.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Ha dicho que si tiene un problema que se lo trate. Señora presidenta, no es admisible que a una diputada una compareciente le diga eso en estos términos.

La señora **PRESIDENTA**: Estoy de acuerdo y constará lo que usted me acaba de decir, pero también déjeme decirle que tampoco corresponde que a una compareciente a la que hemos invitado a esta Comisión se la interrumpa en su tiempo de intervención. **(Protestas.—La señora Méndez Monasterio: Depende de lo que diga)**.

Señorías, el debate lo modero yo que de momento soy la presidenta de la Comisión. Gracias. Continúe.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): No pretendía ofenderla. Ella ha dicho que si teníamos algún problema, por aclarar, por si alguien se ha sentido aludido o me he expresado mal o se me ha malinterpretado, que de todo puede haber, ella ha dicho que si yo consideraba que puede haber

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 30

alguna dificultad biológica o intelectual para acceder al trabajo autónomo. Digo que si ella lo tiene, como lo desconozco, no tengo nada que decir. **(La señora Méndez Monasterio: Otra vez me está faltando al respeto).**

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, no está en el uso de la palabra.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Insisto, con respeto al colectivo al que yo represento, me niego a admitir ni a escuchar que tengamos problemas ni biológicos ni intelectuales. **(Aplausos).**

Dicho esto, al Grupo Republicano le agradezco mucho, señoría, su intervención.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Señora presidenta, ha vuelto a insultar a la diputada de VOX. **(Varios señores diputados: No.—Rumores).**

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, la llamo al orden. No quiero llegar a ese tipo de situaciones, pero la llamo a usted al orden, por favor.

Continúe usted.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Muchas gracias.

Le decía, señoría, que le agradezco mucho la intervención. Es verdad que hemos estado trabajando junto con prácticamente la totalidad de los grupos, trasladando las necesidades que como colectivo tenemos, incidiendo, por supuesto también, en la situación de las trabajadoras autónomas que es, como les he explicado, la más precaria dentro del colectivo, y si ratificar algunas de las dudas que usted me expresaba. Fíjese usted, en el año 2019, creo recordar, el 85% de las altas protagonizadas por mujeres eran de mujeres entre cincuenta y siete y sesenta años. Es decir, es fácil identificar que se trata de mujeres que han tenido que reincorporarse a la actividad, probablemente expulsadas del mundo del trabajo, y probablemente también de estar en una situación monoparental. Y con esto respondo también, porque han intervenido bastantes de ustedes, a la señora portavoz del Grupo Popular también, con respecto a que no haya estadísticas ni análisis, lo que indica un absoluto desinterés desde el punto de vista de lo público con relación a las trabajadoras autónomas. Es obvio, es que no se segrega por sexo, es que no tenemos capacidad de acceder a ello. No sé cuál de todas ustedes planteaba qué soluciones se nos ocurrían. Nos encantaría que elevaran una propuesta porque hay distintos instrumentos para conocerlo, desde en economía a través del IRPF que nos puede determinar cuáles son los rendimientos de las mujeres de la actividad o laborales, hasta que la EPA haga preguntas en este sentido porque es bueno contrastarlo, hasta la estadística nacional de salarios que se pueda incluir. Se trata de aproximarnos. Las soluciones simplistas no son fáciles. No le puedo dar una respuesta sencilla, y perdone que ahora le atienda a usted, porque no tenemos estadísticas concretas. Lo que sí tenemos al respecto de esto es una confluencia de elementos que nos hacen determinar que si cotizamos por la mínima, recibimos prestaciones por la mínima y estamos en actividades de caso valor añadido, seguramente, señoría, la brecha salarial es existente.

Vuelvo con el Grupo Republicano. Usted hacía una propuesta con respecto a las cuotas. Interpreto que son los pagos a la Seguridad Social durante el tiempo de la pandemia. Mire usted, nosotros no entendemos este tipo de medidas bien, y se lo digo abiertamente. Hay sectores que están funcionando muy bien, hay actividades que están creciendo, y van desde el transporte a la construcción —ayer hemos visto los datos— y a la agricultura, actividades que durante todo este proceso se han mantenido o bien han crecido, al igual que las sanitarias. Sin embargo, hay otras que no. Hay gente que está cerrada por disposición de la ley y hay gente que está funcionando bien. Nos parece que las políticas públicas tienen que tratar de acertar en la gente que lo necesite. Por tanto, aquellos que no tengan capacidad de responder a ello, por supuesto, pero los que sí están facturando de manera habitual, normal o recibiendo sus prestaciones, a nuestro juicio deberían seguirlo haciendo durante este tiempo. Me preguntaba por la alianza con los sindicatos. Por supuesto, es que nosotras somos trabajadoras también y formamos parte del mismo ámbito, igual que el resto de las mujeres. Las ideas de que somos seres aislados e individuales en el universo, de que los más listos —que entiendo que son ellos— son los que triunfan y de que en solitario podemos hacer grandes cosas no las compartimos. Creemos en la sociedad en red, en la corresponsabilidad en todos los ámbitos y en la mano tendida a los sindicatos, a los empresarios, a los

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 31

actores políticos, a los actores sociales y a quien haga falta para mejorar las condiciones de vida de todos y de todas, especialmente de nosotras como trabajadoras autónomas que, en este caso, es lo que me corresponde.

El Grupo Parlamentario Popular me pregunta si nosotros hemos hecho análisis. Lo que podemos hacer nosotros es exigirlos, pedirlos, valorar los datos que tenemos y hacer encuestas sobre nosotras que, desde luego, no vamos a elevar de categoría porque no tendrían un carácter estadístico mínimamente serio. Los demandamos porque creo que tenemos el mismo derecho. Tenemos el mismo derecho que las compañeras asalariadas, que saben si en las mismas condiciones los señores cobran lo mismo o no lo cobran. Y le voy a preguntar: ¿a usted no le parece suficiente que en el IBEX solo haya tres mujeres en las presidencias? ¿O que en la mitad de las empresas del IBEX no se cumplan los requisitos mínimos de participación de las mujeres? **(Rumores)**. ¿A usted le parece que es —pregunto y no quiero ofender— porque somos más tontas, porque no queremos dirigir las o porque nos gusta más ser cajeras? **(Rumores y protestas)**. No lo sé. Y, desde luego, reducir... **(Protestas)**.

Yo no sé si puedo continuar. Me está costando mucho.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Presidenta, por alusiones. La compareciente está entrando en un debate que yo no he planteado. Yo he preguntado por estudios en un área y la compareciente entra en un debate y me hace preguntas a mí sobre temas que no he planteado.

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, he tomado nota de su intervención, pero permitamos que la compareciente continúe. **(Rumores)**.

Señorías, yo les pediría, por favor, que rebajáramos un poco la tensión de la comparecencia. Se lo pido, por favor. **(La señora Méndez Monasterio: ¡Si ha empezado ella!)**. Ustedes han hecho las preguntas correspondientes y la compareciente tiene el derecho a contestar lo que ella considere oportuno. **(Protestas.—La señora Méndez Monasterio: Pero no a insultar)**.

Usted ha hecho una manifestación respecto a un determinado ámbito, la hemos escuchado, la compareciente la ha escuchado y creo que es suficiente. Por favor, sigamos.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Esto me parece interesante, porque es cierto que he olvidado mencionar todo lo que tiene que ver con las dificultades de las trabajadoras autónomas para acceder a la financiación. Tan es así que la primera vez que se estableció un Ministerio de Igualdad se abrió un programa concreto de microcréditos para mujeres que querían ser autónomas y que no podían acceder al ejercicio de la actividad. Por cierto, el Partido Popular acabó con él según llegó. **(Protestas.—La señora García-Pelayo Jurado: ¡Vamos, vamos!)**. Así que ya le indico que es necesaria la financiación, que, efectivamente, ha existido y que ya no la hay. **(Rumores y protestas.—Una señora diputada: ¡Es indignante!)**.

La señora **PRESIDENTA**: Perdóneme un momento.

Vamos a ver, señorías. Vamos a contextualizar esto. En este caso, la compareciente tiene el derecho a la libertad de expresión como cualquiera de los que estamos aquí. Por tanto, la compareciente podrá manifestar lo que ella considere libremente. Otra cosa es que estemos de acuerdo o no. **(Protestas.—La señora Méndez Monasterio: ¿Tendremos derecho a réplica? No es un debate)**. Señorías, hemos acordado un determinado modelo para estas comparecencias. Primero, la intervención de la compareciente. **(Rumores)**.

Por favor, señorías, ¿me pueden escuchar? Se lo agradecería muchísimo de verdad.

Contextualicemos las comparecencias. Y si no nos gusta lo que escuchamos —creo que a todos y a todas en determinados momentos no nos gusta nada lo que escuchamos—, hay que mantener respeto a la libertad de expresión que está tan en boga en este momento. Empecemos por la escucha activa, que creo que es muy constructiva. **(Aplausos)**.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Presidenta, queremos pedir un turno de réplica.

La señora **PRESIDENTA**: Ahora no procede, señoría, está interviniendo la compareciente.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Cuando acabe la compareciente.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 32

La señora **PRESIDENTA**: Cuando termine la compareciente.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Con respecto a la cuestión cultural, sobre si somos nosotras las que tenemos que cambiar o no, en mi opinión —creo que se me pregunta y voy a responder—, quienes tienen que cambiar culturalmente son los que no nos contratan, los que nos pagan menos y los que nos matan como, desgraciadamente, ha dicho la persona que ha intervenido anteriormente. Por supuesto, tenemos muchas cosas que cambiar desde la escuela y en todos los ámbitos de la formación, etcétera. Es un proceso largo que espero que afrontemos lo antes posible.

Con respecto a la representante del Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, ya hemos hablado un poco sobre los datos. Esto sería importante, porque la adopción de políticas públicas tiene que tener en cuenta la mayor cantidad de información posible para poder incidir en condiciones mínimas de eficacia. Ya le digo que tanto la EPA como las encuestas nacionales salariales y los datos que surgen a través del IRPF son elementos que nos pueden llevar a trabajar con un margen de información que les permita a ustedes adoptar esas medidas tan importantes. Creo que es fundamental para todas adoptar nuevas políticas de racionalización de horarios y de corresponsabilidad. Volvemos a hablar de lo obvio. Yo he comparecido varias veces en esta Cámara y siempre hemos hablado de esto. Todas escribimos artículos, hablamos en los programas de televisión o hacemos intervenciones públicas, pero lo cierto es que seguimos en un estadio muy lejano a ese deseado derecho a la desconexión. Insisto en que no afecta solo a las autónomas, sino que tengo la impresión de que las asalariadas tienen también enormes dificultades. Por cierto, se ha complicado más aún como consecuencia de la pandemia, del teletrabajo y de esa especie de mezcla de todo con todo por la que tenemos que trabajar como hombres y mujeres orquesta, atendiendo a los dos millones de cosas que hay que hacer.

Respecto a las medidas de acción positiva, como decía antes, hay que reservar espacios en la contratación pública para las mujeres, porque ahí sí que puede intervenir la Administración, especialmente en sectores donde tradicionalmente tenemos dificultades para entrar y para acceder. Señorías, somos el 60% de las universitarias en todas las carreras y, sin embargo, no accedemos ni mucho menos en esa proporción a determinados ámbitos de actividad. Esto lo sabemos y tenemos que establecer las condiciones para que se vaya corrigiendo poco a poco.

En cuanto a los 11 000 millones, insisto en que son fundamentales. Es fundamental atender a los sectores más desprotegidos; básicamente, la hostelería, el comercio y toda la cadena de valor vinculado con estos. Determinados sectores del transporte han sufrido mucho; por ejemplo, el taxi o los transportes que llevan las bebidas y las comidas, y todo este tipo de servicios. Son sectores que necesitan ayudas. Insisto en que frenen los gastos fundamentales que, desgraciadamente, siguen corriendo mes a mes, haya o no ingresos. Quiero agradecer también su apoyo con respecto a los términos de conciliación y a la mejora del régimen de protección especial para los trabajadores y las trabajadoras autónomas.

A la representante del Grupo Parlamentario Socialista le diré que tiene usted razón. Es verdad. Desgraciadamente, tuvimos en 2008 una crisis financiera y de deuda que se llevó por delante a medio millón de trabajadoras y trabajadores autónomos sin que recibiéramos ni una sola ayuda. Efectivamente, se ha establecido un escudo que ha permitido mantener a los asalariados —quienes los tenemos— y una prestación de actividad. Claro que nos gustaría que fuera mayor y claro que nos gustaría que se prolongara todo lo posible, pero tiene que ver mucho también con el régimen de cotización por las bases mínimas. Luego, cuando llegan estos momentos, es cuando nos damos cuenta de la necesidad de guardar como oro en paño nuestro sistema de protección social y hacerlo llegar a los hombres y mujeres de este país cuando lo necesitamos. **(Rumores).**

Naturalmente, el peso de los cuidados sigue siendo nuestro. En cuanto a la corresponsabilidad real, yo creo que se están adoptando medidas de mucho interés; por ejemplo, que los permisos de paternidad sean equiparables a los de maternidad. ¡Claro que todos esos elementos empujan! Esos son los elementos que provocan el cambio cultural al que me refiero. Esos son los elementos sobre los que yo creo que tenemos que seguir avanzando. Señorías, ahora tenemos un escenario que deberíamos intentar aprovechar con los fondos europeos para digitalización, empleo verde, autoempleo verde o formación. Este es un tren que las mujeres no debemos perder. Tenemos que estar atentas y tenemos que hacer posible que esos recursos... **(Rumores).**

Me cuesta mucho intervenir.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 33

La señora **PRESIDENTA**: Señorías, por favor, ¿pueden guardar silencio mientras interviene la compareciente?

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Por supuesto, quedo a su disposición para el diseño de estas políticas y para lo que podamos humildemente aportarles.

Muchísimas gracias. (**Aplausos**).

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Landaburu.

Quería comentarle, en este caso, al Grupo Parlamentario Popular, que no corresponde un turno de réplica porque el devenir de este debate lo hemos acordado en Mesa y portavoces. Por lo tanto, no corresponde un turno de réplica. Sí puede corresponder, en virtud del artículo 71, si su señoría lo desea, intervenir por un máximo de tres minutos y sin entrar en el fondo del asunto.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Exactamente. Gracias presidenta.

He pedido este turno de réplica por alusiones para recordar que he dedicado los minutos de mi intervención al análisis de la brecha salarial objeto de estas comparecencias, nada más. He dedicado toda mi intervención a la brecha salarial y, dentro de esa intervención, he hecho unas preguntas a la compareciente; preguntas específicas relacionadas con los datos que a su asociación le llevan a hacer determinadas afirmaciones. La compareciente me ha contestado que no tiene datos, y lo puedo entender, aunque, sin embargo, ha hecho muchas afirmaciones basadas en supuestos datos.

Pero, en segundo lugar, sorprendentemente, a mi pregunta relativa a los datos sobre discriminación en puestos de dirección —la pregunta, quiero volver a recordar, era: ¿tienen ustedes estudios que muestren, demuestren la discriminación en el acceso a puestos de dirección?, ¿qué datos tienen?—, en lugar de responderme con esos datos, la compareciente ha respondido poniendo en duda mis opiniones o ideas sobre la discriminación. (**Rumores**). Por ello, no solo he pedido el turno de réplica, sino que quisiera recomendar a la compareciente (**una señora diputada: ¿Cómo va a recomendar a la compareciente?**) mi último libro...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, señoría...

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: ... en el que encontrará...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que circunscribirse usted a las alusiones.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: ... todas mis valoraciones respecto...

La señora **PRESIDENTA**: Aquí no ha venido usted a hablar de su libro.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Presidenta, no he acabado, son tres minutos; no he acabado.

La señora **PRESIDENTA**: Pues, señoría, no tiene usted la palabra.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: ¡No, pero es que no he acabado! ¡Son tres minutos!

La señora **PRESIDENTA**: No tiene usted la palabra, señoría. La palabra la doy y la retiro yo. No tiene usted la palabra.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: ¡Pero es que no está respetando el artículo 71!

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, no tiene la palabra. El turno por alusiones del artículo 71 se refiere, estrictamente, a las alusiones concretas, no a hablar usted de su libro, que me parece muy oportuno, pero en otro ámbito.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: No, no, no, ¡es que en mi libro tiene la respuesta a lo que ha preguntado, señoría! (**Rumores.—Aplausos.—Una señora diputada: ¡Qué barbaridad!**).

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, de verdad, se lo pido por favor.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 34

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: No, de verdad, presidenta; esta forma de presidir la Comisión es inaceptable, presidenta.

La señora **PRESIDENTA**: No, señoría, no es inaceptable. Ya es suficiente. El turno de alusiones es para lo que es.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: ¡Precisamente en la Comisión de Igualdad! Esto es inaceptable.

La señora **PRESIDENTA**: No, no me vaya por ahí. Señoría, no se lo acepto.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Pues sí, es inaceptable; en la Comisión de Igualdad es inaceptable.

La señora **PRESIDENTA**: No tiene usted la palabra señoría. **(La señora Uriarte Bengoechea: ¡Qué vergüenza!—Una señora diputada: ¡Tremendo!)**.

La señora **PRESIDENTA**: ¿Quiere hacer usted alguna intervención, señora Landaburu?

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA UNIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES** (Landaburu Carracedo): Quiero volver a agradecerles a todas ustedes la invitación, sus aportaciones y decir: ¡Viva el 8 de marzo! **(La señora García-Pelayo Jurado: ¡Vivas, no contagiadas!)**.

Muchas gracias. **(Aplausos.—Protestas.—Una señora diputada: Ese nivel de mala educación no tiene antecedentes. ¡Ya está bien!)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Landaburu.

Le quiero pedir disculpas si en algún momento se ha sentido usted... **(Rumores)**. Por favor, señorías, ¿me permiten un momento? Gracias.

Quiero pedirle disculpas si en algún momento se ha sentido usted incómoda. Quiero agradecerle, en nombre de toda la Comisión —creo que puedo decirlo en nombre de toda la Comisión— su comparecencia. Muchas gracias por sus aportaciones. Quiero hacer un reconocimiento al trabajo y al tesón de la organización que usted representa. Sabemos perfectamente que, además, en este caso concreto, las mujeres autónomas sufren no sé si el doble, el triple o el cuádruple de todas las infravaloraciones y discriminaciones que sufre una mujer asalariada. Por lo tanto, creo que la fotografía está muy bien hecha. Y, en todo caso, le animo a que siga usted, a que sigan ustedes trabajando. Ha sido un honor.

Muchísimas gracias. **(Aplausos.—Pausa)**.

— DE LA SEÑORA SECRETARIA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD DE COMISIONES OBRERAS (BLASCO MARTÍN), PARA QUE INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN NUESTRO PAÍS, CON MOTIVO DE LA CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL, EL 22 DE FEBRERO. (Número de expediente 219/000377).

La señora **PRESIDENTA**: Señorías, reanudamos la sesión.

Procedemos a tramitar el correspondiente orden del día, en el que consta como punto tercero la comparecencia de doña Elena Blasco Martín, secretaria confederal de Mujeres e Igualdad del sindicato nacional de Comisiones Obreras. Bienvenida. Muchísimas gracias por estar aquí acompañándonos, gracias por aceptar la invitación. Como bien sabe, tiene usted un turno de intervención de aproximadamente veinte minutos y a continuación intervendrán las portavocías de los distintos grupos parlamentarios. Cuando quiera.

La señora **SECRETARIA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD DE COMISIONES OBRERAS** (Blasco Martín): Muchísimas gracias, señora presidenta.

Señorías, en primer lugar, quiero agradecer la atención de esta Comisión al problema de la brecha salarial, una de las manifestaciones más sangrantes económicamente hablando y, desde luego, otra manifestación más de esas violencias contra las mujeres. Por supuesto, vuelvo a reiterar la condena de este nuevo asesinato machista que se ha producido.

También quiero agradecer la oportunidad que se nos brinda de explicar los datos que tenemos desde mi organización sindical, cuál es el diagnóstico y cuáles son, en nuestra opinión, los factores causantes del

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 35

mismo, así como las propuestas para corregirlo. Creo que lo que nos lleva hoy a reunirnos aquí es simplemente el mismo objetivo claro y compartido que deberíamos tener todas y todos, que es acabar ya con esta desigualdad retributiva. En Comisiones Obreras luchamos todos los días por los derechos de las mujeres, por la igualdad efectiva, por una sociedad basada en la justicia y con calidad democrática. Trabajar por nuestros derechos implica necesariamente trabajar por el derecho a la igualdad real y efectiva, y en estas dos semanas, que nos sitúan entre el 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, y el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, reiteramos todas nuestras reivindicaciones y todas nuestras propuestas. Este año 2021, además, se cumplen los noventa años desde que en España se reconoció por primera vez el voto a las mujeres y cabe recordar lo que en aquel momento la diputada Clara Campoamor dijo en su célebre discurso: aquello de 'no cometáis el error de dejar a las mujeres al margen'. Pues bien, no me gustaría pensar que podemos volver a cometer ese mismo error. Seguimos dejando a las mujeres, que somos la mitad de la población, en peor situación y eso está claro. Si el voto supuso entonces un reconocimiento a esta igualdad formal, desde Comisiones Obreras pensamos que en pleno siglo XXI es hora de acometer con decisión el reto de la igualdad real y efectiva, pues a pesar de estar reconocida en la legislación a través de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 2007, aún no es una realidad y podemos decir que no lo es en ninguna parte del mundo. Así lo reconocen también las organizaciones internacionales, especialmente Naciones Unidas en sus diferentes conferencias mundiales sobre las mujeres, en la ya célebre de Beijing en 1995, como referente, y en todas las otras actualizaciones, como esta de Beijing+25. Pero incluso también lo hace en su propia Agenda 2030 mediante los objetivos de desarrollo sostenible. En ella, junto al objetivo número 1, fin de la pobreza, o el objetivo número 8, trabajo decente, que tanto tienen que ver también con las mujeres, no hay que olvidar el objetivo de desarrollo sostenible número 5, igualdad entre los géneros y empoderamiento de mujeres y niñas.

Pues bien, la igualdad real y efectiva empieza por esa igualdad económica y laboral, por el reconocimiento de todas las desigualdades estructurales que existen y por identificar las barreras que a día de hoy todavía no la hacen posible. Según el último informe que hemos presentado desde Comisiones Obreras, titulado *Las cuentas claras para acabar con la brecha salarial*, los datos son clarísimos, las mujeres dejan de percibir una media de 5726 euros al año, en comparación con los hombres, y este informe ha sido realizado sobre las fuentes de la EPA, del INE y la encuesta de estructura salarial de 2018. El salario medio masculino en 2018 fue del 127% respecto al femenino por trabajos de igual valor, y, por tanto, el salario medio de las mujeres tiene que incrementarse un 27% para equipararse al de los hombres; una brecha del 27%, una brecha que además está presente en todas las comunidades autónomas, en todos los tramos de edad y en todos los sectores productivos. Frente al negacionismo de algunos discursos, la realidad y la evidencia de estos datos muestran que estamos ante un problema estructural, la brecha salarial en nuestro país se manifiesta año tras año, sin apenas avances. Los datos están ahí: en cuatro años una brecha de casi 6000 euros solo se ha reducido en 200 euros; a este ritmo, y siempre suponiendo que no haya ningún otro retroceso, habría que esperar más de cien años para esa deseada igualdad salarial. Creo que no puedo decir nada más, ninguna de las personas que estamos aquí presentes vamos a poder verlo.

La brecha salarial es un fenómeno complejo, con muchos factores que intervienen: persiste la visión sexual del trabajo, la adscripción de los cuidados a las mujeres, la discontinuidad de nuestras carreras profesionales, la feminización del tiempo parcial y la segregación ocupacional y sectorial. Todos estos factores inciden en la brecha salarial y más adelante también en la brecha de pensiones y prestaciones y, por supuesto, en la feminización de la pobreza. En definitiva, todo tiene que ver con que el trabajo, el mundo laboral prácticamente ha sido gestionado, organizado y formulado bajo el punto de vista de una cultura patriarcal, que hace que una parte de esta sociedad haga dejación de funciones e invisibilice e infravalore el trabajo de cuidados, dando la espalda a las mujeres y eludiendo una responsabilidad que debería ser de todas pero también de todos. Una vez más los datos son incontestables: las mujeres son quienes cogen el 90% de las excedencias por cuidado, a lo que se suma que ellas ocupan el 75% del tiempo parcial, un tiempo parcial claramente involuntario no solamente porque no podamos acceder a un trabajo indefinido o a jornada completa, sino también en referencia a motivos de cuidado y otras obligaciones familiares o personales. Solo un 7% de hombres, frente a un 20% de mujeres, trabaja con este tipo de jornada por motivo de estas obligaciones. Como veis, de nuevo nosotras tres veces más, un dato que debería hacernos reflexionar. Como decía antes, la brecha no conoce ni respeta la edad, y así podemos observar que es mucho más acusada en el caso de las trabajadoras mayores. Estamos hablando de una brecha que alcanza un máximo de 9530 euros para las mujeres mayores de sesenta y cinco años

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 36

y de 8263 euros para las mujeres mayores de cincuenta y cinco años. Evidentemente, esto tiene que ver también con las dificultades que estas mujeres encontraron en su incorporación al mundo laboral hace treinta o cuarenta años y con que todas esas carreras profesionales son claramente más discontinuas, lo que las empuja a postergar la edad de jubilación antes de llegar a los mínimos para poder acceder a una pensión contributiva, incluida, por supuesto, la acumulación de todas esas desigualdades estructurales que han sufrido a lo largo de su vida laboral pero también personal.

Si atendemos al tipo de contrato, la brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los contratos indefinidos que en los temporales. La ganancia media anual de las mujeres debería aumentar el 31% para igualarse al salario medio de los hombres con contrato indefinido. La falta de ascensos, promoción, permanencia, mejoras salariales, todas ellas producidas por estos estereotipos sexistas, hacen perdurar los famosos suelos pegajosos o los techos de cristal, que tanto nos penalizan en nuestro desarrollo profesional. De los datos de nuestro informe, que son muchos y que podéis consultar de forma plena y completa en nuestra página web Confederación Sindical de Comisiones Obreras, voy a destacar solo algunos de ellos. Si analizamos la brecha por tipo de jornada y contrato, entre la población asalariada indefinida a tiempo completo el salario de las mujeres debería aumentar un 15% para equipararse al de los hombres; entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial la ganancia de las mujeres debería aumentar el 21% para equipararse al de los hombres, y entre la población temporal a tiempo parcial el salario femenino debe incrementarse el 16% para equipararse al de los hombres. Si analizamos los datos por sectores de actividad, comprobamos que aún existe segregación sectorial y que, por tanto, tenemos sectores masculinizados y sectores feminizados. Los hombres continúan concentrándose en mayor medida en aquellos sectores que tienen que ver con la construcción, el transporte o la industria, mientras que las mujeres son mayoría en sanidad, educación y servicios. Ni qué decir tiene que, evidentemente, toda esta segregación sectorial y ocupacional también tiene que ver y tiene una incidencia clave en la brecha salarial. De hecho, ahí están los datos: el 38% de las mujeres, es decir, cuatro de cada diez, trabajan en sectores cuya ganancia media anual está por debajo de los 21 012 euros, que es la ganancia media anual femenina de este país; solo el 15% de hombres trabaja en sectores donde se gana menos de esa cantidad, y solo un 4% de mujeres, es decir, cuatro de cada cien, trabajan en sectores cuya ganancia media anual supera los 30 000 euros, frente al 24% de los hombres, es decir, el porcentaje de hombres es seis veces mayor que el de mujeres para este tramo de ingresos. Y si el análisis de esta brecha se realiza en función de las ocupaciones, también comprobamos que persisten algunas feminizadas y otras masculinizadas, con importantes brechas salariales. Por ejemplo, entre quienes trabajan en servicios de restauración, atención personal, protección y ventas la brecha es del 43%, y asciende hasta el 47% en las ocupaciones elementales. Quiero llamar la atención especialmente en dos datos: el 36% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no llega a los 15 000 euros brutos, cuatro de cada diez trabajadoras, mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de esos 15 000 euros, y, en segundo lugar, el 23% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio se encuentra entre los 20 000 y los 30 000 euros, frente al 55% de los hombres, es decir, de nuevo los hombres vuelven a duplicar en porcentaje a las mujeres. A través de todos estos datos podemos concluir claramente que tanto la segregación ocupacional como la segregación sectorial generan una clara infravaloración cuantitativa y cualitativa de las ocupaciones en los sectores feminizados.

Otro vector de análisis de esta brecha es todo lo que tiene que ver con los componentes salariales. Estamos hablando de pluses, extrasalariales, retribuciones en especie, variables, etcétera. Según nuestros cálculos, en estos complementos reside el 35% de la brecha salarial, de esa desigualdad retributiva. Ni qué decir tiene que la mayor parte de ellos es claramente discrecional y que, por supuesto, lo que hay que hacer es volverlos a reorientar a la negociación colectiva, reconducirlos hacia ella. El informe que hemos presentado presta atención a la interseccionalidad, esa palabra tan de moda ahora, discriminación múltiple al final y al cabo, y así recogemos la situación concreta de las mujeres con discapacidad, cuyo salario medio en 2018 tendría que haberse incrementado en un 19% para equipararse al de los hombres. La parcialidad de nuevo sigue teniendo rostro de mujer, y, aunque parezca que esta brecha es menor, hay que tener en cuenta que estos sueldos también son muy inferiores. Además, todos estos datos, que, evidentemente, son muy malos —creo que nadie lo puede negar—, son anteriores a la situación actual, a esta situación de pandemia, un escenario en el que todos los indicadores, todas las noticias nos dicen que las mujeres, las trabajadoras estamos siendo las más perjudicadas. Creo que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 37

estamos en un momento en el que corremos el riesgo de perder lo poco que hemos avanzado, y esto debemos hacérselo ver.

Desde Comisiones hemos alertado desde el principio de la pandemia de que esta crisis está agravando el conjunto de las brechas de género, incluida la salarial. La sobrecarga de trabajos vuelve a recaer sobre las espaldas de las mujeres, muchas de las cuales tienen que recurrir a las excedencias o a las reducciones de jornadas y, evidentemente, a la repercusión económica que ello conlleva no solamente en los salarios, sino en prestaciones, como decía, y, sobre todo, en el empobrecimiento en el futuro. Además, el daño de la COVID-19 es especialmente acusado en sectores feminizados, como la hostelería, el turismo o el pequeño comercio. Hay indicadores que muestran el mayor impacto de esta crisis sobre las mujeres, y lo tenemos ahí todos los días; el último es el dato que conocimos ayer sobre el paro: 7 de cada 10 nuevas personas en paro son mujeres, y ello a pesar de que somos muchas menos las que nos hemos incorporado, las que somos mujeres activas. Nuevas paradas este mes de febrero, que aumentan la bolsa del paro femenino y dan un total de 2,3 millones de mujeres desempleadas. Actuar sobre todas estas brechas, y, en concreto, sobre la salarial, para eliminarlas, como os decía antes, es una cuestión de justicia y de calidad democrática, pero, ante todo, se trata del cumplimiento de la ley, porque existen y porque las tenemos desde hace muchísimos años, porque no podemos dejar al margen a la mitad de la población. Debemos destacar que estas brechas no son solo un tema de injusticia para con las mujeres, sino una enorme pérdida para el conjunto de toda la sociedad, también si lo hablamos en términos económicos. El Parlamento Europeo ha tasado en 370 000 millones de euros lo que cuesta a Europa la brecha laboral de género.

En Comisiones nos preocupa una consecuencia directa de estas brechas, que es la mayor pobreza de las mujeres en el presente y en el futuro, brechas de prestaciones y pensiones. Los datos en este caso vuelven a ser abrumadores. Solo el 38,5% de las mujeres accede a una pensión contributiva de jubilación. Pero además la brecha aquí es doble, no solamente ya por el acceso, porque somos menos, sino además porque la cuantía es menor. Mientras que la pensión contributiva de jubilación de un hombre está en torno a 1250 euros, nos encontramos con que en las mujeres la media es de 826 euros. Y 7 de cada 10 personas que perciben pensión no contributiva son mujeres, con unas cuantías que van desde los 100 hasta los 400 euros. Esta es una realidad sobre la que creo que también es preciso que actuemos. ¿Cuáles son las actuaciones? ¿Qué es lo que proponemos desde Comisiones Obreras? Está claro que para atajar las brechas de género, incluida la brecha salarial, ha de haber una estrategia múltiple, que las aborde desde diferentes ámbitos, en general, y que la perspectiva de género atraviese todas las políticas del Estado. Para empezar, en el seno de las empresas cobran especial importancia los nuevos reales decretos-leyes en materia de igualdad aprobados en el pasado mes de octubre, con cuyo cumplimiento estamos plenamente comprometidas como organización sindical. Sinceramente, creo que no se está valorando ni social ni institucionalmente todo el esfuerzo que esta organización sindical realiza para que ello sea posible, porque ya no es solamente que estemos presentes en las comisiones de igualdad de aquellas empresas que no llegan a tener representación, sino que formamos, informamos y asesoramos a las personas que van a formar parte de esas comisiones. Los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas son un elemento central en la lucha contra toda esa desigualdad retributiva desde la realidad más próxima del centro de trabajo, desde la propia empresa. El Real Decreto 901/2020 clarifica aspectos muy importantes sobre cómo tiene que ser la negociación, cómo tiene que ser el diagnóstico de situación, quién está capacitado para poder negociar, cómo tiene que ser la representación en los grupos de empresas, etcétera, así como el seguimiento y la evaluación durante todo el periodo de su vigencia, y el Real Decreto 902/2020 integra la transparencia salarial. En las empresas y en los convenios se articula también el funcionamiento del registro retributivo y de esas auditorías salariales que tanto van a permitir corregir las deficiencias y avanzar en esa igualdad retributiva. Son dos herramientas fundamentales que amplían y refuerzan lo que os decía antes, que existe una legislación sobre igualdad, sobre esa igualdad formal, y que, por lo tanto, amplían y mejoran lo que ya se establecía en la ley de 2007. No obstante, hará falta combinar estas medidas con otras, como mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial o, por ejemplo, la reducción de la temporalidad injustificada a través de su penalización, o incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.

En general, tal y como venimos diciendo las organizaciones sindicales, es preciso derogar las reformas laborales para modernizar nuestro modelo de trabajo, marcado por la precariedad, la temporalidad y los bajos salarios. Ante el reto de la reconstrucción y la digitalización de la economía y aprovechando la llegada de los fondos europeos, tenemos que apostar por un nuevo modelo, basado en el empleo de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 38

calidad y en el que no cabe ya el tipo del debilitamiento del factor trabajo. En este sentido, desde luego apostamos también por negociar en el marco del diálogo social un nuevo estatuto de las personas trabajadoras. Además, creemos muy necesario renovar y mejorar las políticas activas de empleo integrando la perspectiva de género. Y en la medida en que, como venimos diciendo, son las mujeres quienes sufren las peores condiciones de nuestro mercado laboral, la congelación del salario mínimo interprofesional afecta especialmente al porcentaje de mujeres con ingresos menores o iguales al salario mínimo interprofesional, ya que su porcentaje es más del doble que en los hombres: el 20,6% de mujeres, frente al 8,2% de hombres. Desde Comisiones insistimos en que en la España de hoy no se puede vivir con menos de mil euros al mes y que no hay derecho a que existan trabajadoras y trabajadores pobres. Por eso estamos exigiendo en todos los foros, y hoy lo hacemos también en esta Comisión, que se cumpla el compromiso del Gobierno y se aplique la recomendación de la Carta Social Europea que señala que el salario mínimo interprofesional tiene que situarse en ese tanto por ciento de media salarial.

Por supuesto volvemos a subrayar también nuestras reivindicaciones para construir un sistema público de cuidados, accesible a todas las mujeres y basado en empleo de calidad, porque urge dar respuesta en este sentido. Y si bien el Plan McCuida o incluso el último avance del Plan Corresponsables, dotado con 200 millones de euros de los Presupuestos Generales del Estado, desde luego parecen caminar en esa dirección, aún no se ha concretado su funcionamiento ni las medidas que incluirá ni se ha abordado en el marco del diálogo social, espacio en el que, sinceramente, creemos que se debería abordar, plantear y desarrollar. Y mención especial y aparte merecen las trabajadoras del hogar, a quienes ya han hecho algunas alusiones. Desde Comisiones exigimos la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT, pero también demandamos que vayamos un poco más allá. Se trata de un sector económico en alza que, sin embargo, sufre la más cruda expresión de la precariedad laboral y una infravaloración profesional, social y retributiva. Es necesario que el Gobierno no solo iguale todos estos derechos laborales a los de cualquier otro colectivo laboral de nuestro país, que reconozca estos derechos laborales, prestaciones y pensiones, sino que también sea capaz de dotarlos de un marco negociador, de un marco sectorial donde, a través de la negociación colectiva, podamos corregir todos los déficits que podamos encontrar.

En cuanto a la brecha en materia de pensiones, desde Comisiones hacemos una valoración positiva del nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, que en esta ocasión ha sido objeto de un amplio trabajo de discusión en el diálogo social. Se trata de un paso relevante en la dirección adecuada que permite reorientarlo en el sentido correcto, sustituyendo al anterior complemento, que tenía ciertas deficiencias, entre ellas, sobre todo, lo concerniente a maternidad, de modo que con este se intenta garantizar de forma expresa que sirva para luchar contra los efectos de esta brecha de género en relación con una de sus dimensiones especialmente relevantes, la relativa a los periodos de cuidado de hijos e hijas. El nuevo complemento revierte las exclusiones que contenía el diseño original, sobre todo en los casos de las madres de un solo descendiente, de mujeres con jubilación anticipada voluntaria, etcétera, y, evidentemente, se ajusta a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. No obstante, a pesar de todos estos avances, desde Comisiones Obreras advertimos de que este nuevo complemento es susceptible de mejora y perfeccionamiento tanto en su extensión y cuantía como en referencia a las características del acceso al mismo. Por ello, siendo una buena noticia —evidentemente, lo es—, no puede considerarse todavía un instrumento totalmente cerrado, y creemos que existen posibilidades de mejora en un futuro. Desde luego, destacamos el hecho de que sea la primera vez que se establece esta norma con el objetivo de reducir jurídicamente la brecha de género en este ámbito.

Otro de los instrumentos esenciales a la hora de combatir las brechas y la segregación, sobre todo horizontal, es la educación, y, en concreto, una educación libre de estereotipos sexistas. Hace pocos días se celebró el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y en esa fecha ya señalábamos desde mi organización sindical la necesidad de que todas las instancias políticas, científicas, laborales y económicas se impliquen de forma efectiva no solo en la presencia de las mujeres y las niñas en estos campos científicos y tecnológicos, sino también en el reconocimiento y la participación directa en todas y cada una de las tomas de decisiones en estos espacios. No obstante, de nuevo los datos en este campo son abrumadores. En 2018, según el informe PISA, programa para la evaluación internacional de alumnos, entre las diez respuestas que dan las niñas cuando se les pregunta qué tipo de trabajo piensan ejercer cuando tengan treinta años, ninguna está vinculada a las carreras STEM. Y según el informe del sistema universitario español 2019-2020 del Ministerio de Universidades, el 54,8% de las matriculaciones universitarias para 2018-2019 correspondió a mujeres. De nuevo, la distribución vuelve a ser muy muy desigual: el 70,3% de las personas matriculadas en carreras de Ciencias de la Salud eran mujeres,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 39

mientras que solo un 24,8% de estas se matriculó en arquitectura e ingeniería, además de en los estudios universitarios en informática, que cada año siguen bajando más y más. Está claro que estas cifras de matriculación en estudios plasman la ausencia de las expectativas que tienen las niñas con respecto a profesiones de sectores referidos a STEM o TIC. Por tanto, es preciso implementar políticas coeducativas para contribuir a cerrar estas brechas, corregir estas desigualdades e incentivar a las mujeres en carreras STEM, porque además resulta fundamental tener referentes en ellas, visibilizar a las mujeres que están en esas carreras. Esta tiene que ser también una prioridad, y más en este momento, cuando nos enfrentamos a toda una transición hacia la digitalización de la economía.

Al mismo tiempo, es preciso dignificar los sectores laborales vinculados al ámbito de los cuidados. Valoramos positivamente el acuerdo alcanzado en la mesa del diálogo social sobre dependencias, que establece como objetivo prioritario no solamente reducir las listas de espera, sino también algo fundamental, mejorar las condiciones laborales de las profesionales que se dedican a ello, mayoritariamente también mujeres. En el ámbito de la protección social hemos de eliminar todos los vacíos de cobertura, todas las lagunas de protección, que se generan principalmente con la insuficiencia de la protección en situaciones de desempleo y en la necesidad de completar estas prestaciones con otras ayudas que derivan de las comunidades autónomas, de forma que se eliminen también todos esos vacíos que conducen a las situaciones de pobreza y exclusión y que afectan en mayor medida a las mujeres. Al respecto, es verdad que, si bien el ingreso mínimo vital de alguna manera ha supuesto coberturas respecto a esos vacíos y amplía el estado de bienestar, con impacto de género muy positivo, constatamos que llega tarde y lentamente, en especial para las personas vulnerables, razón por la que se debe agilizar el proceso del reconocimiento del ingreso mínimo vital y flexibilizar los requisitos de acceso, además de incrementar las plantillas de gestión pública y simplificar el procedimiento. Además, seguimos apostando por la aprobación en el Congreso de la iniciativa legislativa popular presentada por Comisiones Obreras y UGT hace ya prácticamente cuatro años, avalada por más de 710 000 firmas, para poner en marcha una prestación de ingresos mínimos que, desde luego, ofrecería una cobertura más completa.

En definitiva, desde Comisiones creemos necesario que nos preguntemos qué tipo de reconstrucción queremos y si de una vez por todas vamos a incluirnos todas, vamos a incluirnos todos, sin dejar a las mujeres al margen, como bien decía hace noventa años Clara Campoamor. Desde este sindicato tenemos muy claro que no queremos que esto vuelva a pasar y que esta reconstrucción nos sirva para tener una sociedad más justa, lo que pasa por reforzar los servicios públicos, por construir de una vez por todas ese sistema público de cuidados basado en empleo de calidad, modernizar las relaciones laborales —tenemos que afrontar los retos de la digitalización de la economía pero también del cambio climático— y, por supuesto, que todo ello necesariamente esté atravesado por la perspectiva de género y ese afán de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; una igualdad efectiva que tiene que ser una realidad, lo que también pasa por hacer efectivo el derecho a una igual remuneración por trabajo igual o de igual valor, porque si hay algo que tenemos claro en Comisiones Obreras es que una sociedad más justa es garantía de una democracia más sólida, y, desde luego, esta democracia estará claramente incompleta si no se garantizan los derechos de las mujeres. Por todo ello, pese a quien pese, este 8 de marzo volverán a oírnos gritar el ‘Vivas, libres y unidas’.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

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

Es ahora el turno de intervención de los distintos grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, tiene la palabra la señora Giménez.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Gracias, presidenta.

Muchas gracias, señora Blasco, por su exposición, los datos concretos y el informe que han elaborado.

Se ha referido y vinculado bien la pobreza y el rostro femenino, al tiempo que afirma que el escudo social que se ha establecido con la pandemia tampoco está dando respuesta efectiva; si no, no tendríamos las colas de gente pidiendo alimentos que vemos en la actualidad. Compartimos con usted que creemos que el ingreso mínimo vital es una de las grandes medidas para promover el acceso a unos derechos básicos y cubrir ese escudo necesario contra la pobreza, asumiendo que hay una gran parte de mujeres que se encuentra en situación de pobreza, pero hay que apostar ya, en el momento actual, por una mayor efectividad en su puesta en marcha, porque no está llegando a una parte de la población muy importante, y es necesario; en concreto, no está llegando a aquellas familias, a aquellas mujeres que se encuentran en las mayores bolsas de exclusión social, aquellas que están más fuera del sistema, que sufren brecha

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 40

salarial, a quienes les resulta más difícil cumplir con la burocracia que ha establecido la propia prestación. Por tanto, en referencia a ellas, vamos a trabajar para mejorar y enmendar esta medida.

En el informe que ustedes han elaborado y por tratar alguna cuestión concreta, vemos que en los sectores de la hostelería y el comercio la brecha salarial de género es muy evidente. Me gustaría preguntarle si no cree que se deben mejorar los mecanismos de inspección, porque, con los datos que actualmente tenemos sobre la mesa, creo que es relevante tanto en el sector del comercio, como en la hostelería y en los juegos de azar. En los tres vemos cómo hay una brecha salarial bastante acuciante, según los datos que pone vuestro informe, y además son sectores donde las condiciones laborales y la precariedad también es bastante evidente.

En relación con las empleadas de hogar, que estamos de acuerdo en que debe haber un paso al frente —ya es hora—, en ofrecer, digamos, un marco legal de protección que no las deje fuera del sistema, me gustaría saber cuál es su opinión respecto a la propuesta del propio Gobierno en lo que es regularización y los problemas que están teniendo algunos empleadores para poder realizar ese tipo de trámites vía Internet, porque también hay empleadores que no están familiarizados con eso y si no se hace en un determinado plazo, va a haber sanciones. ¿Qué propuestas considera que son las más adecuadas realmente para resolver este problema en la actualidad?

Hemos hablado del paro. Ayer, como bien ha dicho, de las 44 433 personas que aumentaron el paro, el 70,67 son mujeres; realmente la situación del desempleo femenino es uno de los principales problemas. ¿No debería haber un plan de choque específico con medidas concretas que se impulsase desde el propio Gobierno para evitar esta dimensión del paro femenino, que además se va a ver afectado por el propio COVID? Porque creo que ya hay rostro de esas grandes dimensiones del propio desempleo.

Hablaba también de interseccionalidad. Me parece importante incluir la interseccionalidad en todos los análisis y dar un paso más allá de la discapacidad. Estamos totalmente conformes con incluir cuál es la situación de las mujeres discapacitadas, pero creo que también habría que incluir otros grupos de población, como son las mujeres transexuales, como son las personas que corresponden al colectivo LGTBI, las mujeres gitanas, las mujeres migrantes, porque ahí iremos al hilo fino de esas brechas de desigualdad tanto en el acceso al empleo como en condiciones laborales.

En relación con las carreras STEM, que ha abordado, me parece un marco muy relevante; de hecho, nosotros hemos hecho una propuesta de un plan específico para potenciar la presencia femenina en estos sectores.

Me gustaría saber qué medidas concretas considera que deberíamos impulsar para el ámbito de la corresponsabilidad. También me gustaría saber si considera adecuada la propuesta que presentamos ayer de que se aumenten a veinticuatro semanas los permisos de maternidad y paternidad de una manera intransferible. Asimismo, ¿cómo cree que deberíamos avanzar en una mejora de los servicios? Porque cuando hablamos de las brechas, de la desigualdad, de que las mujeres todavía seguimos renunciando a nuestras carreras profesionales por dedicarnos a los cuidados por toda la maraña de roles, algo en lo que todavía seguimos trabajando, creo que es importante avanzar también en servicios, como educación gratuita de 0 a 3 años. Pero ¿qué otros servicios debemos poner en marcha? Porque, si no, la corresponsabilidad es totalmente inviable. Nos gustaría saber cuáles son sus propuestas.

Gracias.

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

Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Republicano, señora Vallugera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÀ**: Gracias, presidenta y gracias a la compareciente.

Un par de temas. Me ausentaré cuando termine esta intervención; lo siento, pero los grupos que tenemos poca gente vamos un poco pillados y como podemos. Esto lo primero.

Lo segundo. Respecto a su comparecencia, los datos son los datos y por tanto lo que haremos será coger el estudio que usted ha indicado, que me ha parecido entender que está abierto en Internet y por tanto lo vamos a encontrar sin problemas, porque me parece muy interesante y cubre gran parte de las preguntas que quería hacerle. Por tanto, vamos a preguntar sobre cosas que usted no ha traído a colación, porque lo que ha dicho coincide mucho con el diagnóstico de base que nosotros hacemos.

Por tanto, respecto a lo que no ha dicho, habla usted de la derogación de la reforma laboral. Estoy completamente de acuerdo. Habla usted también de la ratificación del Convenio 189. Lo hemos comentado en la primera comparecencia. Por tanto, la pregunta es: ¿cómo han analizado el mercado irregular de personas que no tienen acceso a los papeles y, por tanto, necesariamente deben trabajar en ámbitos no

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 41

formales, en ámbitos desregularizados, en el mercado negro? ¿Cree usted o cree Comisiones que la derogación de la Ley de Extranjería también ayudaría a que estas personas pudieran incorporarse al mercado en igualdad de oportunidades? Y lo digo porque hay un alto sesgo de mujeres aquí y, por tanto, configura una parte más de ese rostro femenino de la pobreza que hace mucho tiempo ya que hemos detectado desde la política local y desde las políticas más cercanas a los servicios sociales.

Después, la otra pregunta —son solo dos— la ha introducido mi compañera diputada y tiene que ver con las mujeres transexuales, cuya ocupabilidad todavía es muy muy reducida. ¿Qué tipo de políticas creen necesarias ustedes para que se incorporen y para que, en el caso de incorporarse, no sufran discriminación salarial?

Finalmente, usted ha sido muy consciente, y lo ha explicado muy bien, de cómo se refleja la desigualdad salarial en la desigualdad en pensiones; vuelvo a sacar el tema de las pensiones de viudedad porque me preocupa mucho y desde hace muchos años, y después quiero referirme al diseño de esa red pública de cuidados que debería establecerse para que realmente, ya no en ámbitos de trabajo sino en ámbitos de ciudadanía, las mujeres podamos ser igual de ciudadanas que el resto, cosa que implica, entre otras muchas cosas, poder actuar en política, poder actuar en asociaciones y, por tanto, disponer de cierto tiempo libre. La pregunta es: ¿cómo configurarían ustedes esta red? De 0 a 3 está claro, de 3 a 6 más o menos está puesto, a partir de los 6 es evidente, ¿qué hacemos con las personas discapacitadas?, ¿qué hacemos con las personas mayores o que requieren cuidados por su salud?

Muchas gracias por su comparecencia, la seguiré por televisión, y quiero decirle que ha sido una gran exposición, que ha tocado casi todos los puntos.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno del Grupo Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común. Señora Fernández.

La señora **FERNÁNDEZ CASTAÑÓN**: Gracias, presidenta.

Bien llegada, señora Blasco, y muchas gracias por su exposición. Muchas muchas gracias también por el trabajo que vienen realizando y sobre esto querría detenerme luego un momento. Me parece importante, dentro de lo extensa y detallada que ha sido su exposición, cómo ha articulado el origen estructural de toda la situación de desigualdad en el ámbito del empleo, en este caso dentro de lo que es una estructura patriarcal, y llamarlo con sus nombres, que aunque suene a palabras viejas son palabras muy presentes, y además entiendo que es importante cómo ha ido articulando las distintas dobles, triples discriminaciones, la interseccionalidad que también ha comentado antes la portavoz del Grupo Ciudadanos, que sabe que compartimos esa preocupación, y ponerla de relieve cuando estamos hablando de esto, de tal manera que cuando hablamos de la desigualdad que experimentan, que sufren las mujeres, lo hagamos sin esencialidad, sino con toda su diversidad y toda su pluralidad, entendiendo también cómo operan esas otras discriminaciones. Ahí quería pedirle su valoración, porque ha hablado de los trabajos feminizados y muchos análisis nos dicen que en el momento en que se comenzaron a precarizar los empleos, a raíz de la crisis de 2008, si queremos situarlo en algún momento determinado, comenzaron primero precarizando aquellos trabajos que eran sensibles, fundamentalmente feminizados, desarrollados por mujeres, como laboratorio de esa precarización. Estos análisis nos dan un diagnóstico que creo que es muy coincidente con parte de la exposición que ha hecho, pero también nos pueden dar cuáles son las soluciones de subversión de todas esas dinámicas. Me parece interesante saber cómo lo ve.

Coincidimos en cómo afecta la congelación del salario mínimo interprofesional de manera diferenciada por género. Nos parece un punto a poner de relieve, y en ese sentido, así como en el de la derogación de la reforma laboral, es un compromiso que llevamos como acuerdo de gobierno y un compromiso que caracteriza al grupo parlamentario por el que hablo.

Me parece importante también la referencia que hacía a la educación —tuvimos hace unas semanas el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia— y cómo es tan baja todavía su presencia en aquellas carreras científicas consideradas STEM. Pero recordemos también que además de eso necesitamos reconocer otras carreras científicas donde las mujeres tienen una prevalencia, una presencia incluso mayor, pero que a veces no gozan de la misma consideración ni académica ni social, y que esto también es necesario ponerlo de relieve y esto tampoco ocurre porque sí.

Por las mismas, en esa necesidad de referentes, entendemos que las niñas necesitan esos referentes, pero no perdamos de vista que esos referentes de mujeres en la ciencia y en todos los ámbitos también

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 42

los necesitan los niños para que no tengan ningún problema cuando un día la persona que les dé las indicaciones sea una jefa y no un jefe. Esto también forma parte de la transformación, de la ruptura de cosas que ha detallado, como los techos de cristal, los suelos pegajosos y cómo se opera en todos esos ámbitos.

Por último —acabo, presidenta—, respondiendo a una pregunta que antes se ha quedado en el aire, y con el mayor afán constructivo, quería agradecerle a usted y a las dos comparecientes anteriores el trabajo que hacen. Necesitamos que en esos espacios se coloque esa mirada consciente de la discriminación que se genera por género, por el hecho de ser mujeres, y los cambios en nosotras. Ejemplifican, encarnan los cambios en nosotras. Es decir, nada se ha conquistado si no ha habido primero un cambio en las mujeres. No hemos pasado de que los derechos fueran solo del ciudadano a que fuera verdaderamente un sufragio universal —la compareciente ha mencionado a Clara Campoamor—. Esto no habría podido pasar solo porque al Estado se le ocurra, sino porque primero se opera un cambio en las mujeres. Hay que hablar de genealogía todo el tiempo. Hay que hablar todo el tiempo de las pioneras y de que cada paso que ahora mismo nos permite estar en esta Cámara ha sido porque primero se produjo un cambio en las mujeres. Y les pediría que pensásemos en lo difícil que tiene que haber sido hablar de las cosas por primera vez cuando nadie las decía, lo difícil que tiene que haber sido romper el silencio ante la discriminación, romper el silencio ante la violencia, romper el silencio ante la exclusión. Querría que reflexionásemos sobre ello y que mirásemos también a las escuelas, a los institutos, a la infancia y a la adolescencia, que a veces nos dan cien vueltas en comprensión, en cómo están asumiendo y respetando la diversidad y una conciencia feminista. Los cambios han sido batallas, los cambios han sido lucha, los cambios han sido reclamar una democracia y justicia social para toda la ciudadanía y por eso me ha parecido justo reconocer a las tres comparecientes, pues creo que están operando en esos cambios que no tienen que producirse en nosotras —de nosotras parten—, sino en la sociedad.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es el turno del Grupo Parlamentario VOX. Tiene la palabra la señora Méndez.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Muchas gracias, señora presidenta.

Muchas gracias a la compareciente por las ideas que nos ha trasladado en la mañana de hoy para hablarnos de la brecha salarial. He oído su intervención con mucha atención y le quería preguntar por la brecha que usted dice que existe del 27% y acerca de que las mujeres dejan de percibir 5000 euros al año. ¿Puede afirmar que una mujer y un hombre que tienen el mismo puesto de trabajo, la misma ocupación, la misma antigüedad y la misma productividad pueden no cobrar lo mismo? ¿Conoce casos en los cuales no se cobre lo mismo? Si eso fuera así, ¿cree que eso no es denunciable con los instrumentos legales que tenemos a día de hoy, el artículo 14 de nuestra Constitución, que ha sido desarrollado por diferentes leyes y sanciones? Es decir, en estos casos, si es que existe alguna desigualdad, ¿cree que no existe ningún instrumento legal para poder denunciar y sancionar esas situaciones? Esta es la primera de mis preguntas.

La segunda tiene que ver con esa brecha salarial que dicen que existe del 27%. En esos datos meten las jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo y unen los diferentes sectores productivos, laborales. Es decir, entiendo que hacen una media de todas las jornadas dentro de los diferentes sectores laborales. Existen diferencias de carácter cuantitativo y de carácter cualitativo y si mezclamos todo y no hacemos caso de esas diferencias, obviamente nos salen unos datos que son este 27% que nosotros consideramos que no es así. Si las horas semanales que trabajan los hombres son superiores a las que trabajan las mujeres, estas lo hacen más a tiempo parcial. Le he oído decir que el porcentaje de las mujeres que tienen una jornada a tiempo parcial es altísimo y que es de carácter involuntario. Yo le pregunto: ¿Acaso no considera que en algunos momentos existen elecciones personales, libres, de las mujeres, que quizá eligen un trabajo a tiempo parcial porque quieren quedarse en casa cuidando a sus hijos? Para muchas mujeres quizás no sea un peso, no sea una carga el tema de los cuidados. Estamos viendo con la pandemia que este tema está infravalorado y se debe valorar. Por tanto, le pregunto. ¿Qué tipo de políticas públicas harían falta para valorar este tipo de cuidados y para que, si existen jornadas a tiempo parcial de carácter involuntario, esto no sea así?

Los datos que tenemos no coinciden con los que ustedes aportan. Los datos que nosotros tenemos indican que hay que distinguir el trabajo a tiempo parcial del trabajo en condiciones precarias, inestable, peor pagado y con menos horas de las que las personas querrían. Estas personas que trabajan a tiempo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 43

parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, que ha aumentado —ha aumentado, usted lo sabe, en tiempos de crisis—, en España son más hombres que mujeres. ¿Qué datos tienen ustedes sobre esto? Porque nosotros tenemos unos datos del INE que reflejan que son un 67,8% de hombres y un 59,8% de mujeres, es decir, que el trabajo a tiempo parcial de carácter involuntario es mayor en los hombres que en las mujeres. Por tanto, teniendo en cuenta que en algunos casos el trabajo a tiempo parcial es una elección personal, ¿considera que las mujeres eligen horarios más flexibles determinado por la maternidad, por lo que ustedes llaman trabajo reproductivo? A nosotros nos gusta llamarlo maternidad, obviamente. ¿No le parece que la brecha salarial está determinada por una elección personal? Me gustaría saber si conocen ustedes datos que indican que hasta los treinta años hombres y mujeres, en el mismo trabajo, tienen el mismo salario. No existe esa brecha salarial de la que ustedes hablan, y además en todos los países occidentales es así, en un trabajo de *The Economist* se decía. ¿Ustedes tienen datos sobre eso y de que a partir de los treinta años es cuando se establece esa diferencia salarial y por tanto podríamos determinar que está implicada la maternidad o tener un hijo en esa diferencia salarial? ¿Acepta usted esta premisa o no? Si fuera así y se consiguiera igualar el tiempo de trabajo de cuidados en el hogar, del cuidado de los hijos, del hombre y la mujer, esa corresponsabilidad, ¿no cree que también existiría una penalización por la maternidad o paternidad entre las parejas que tuviesen hijos y las que no? ¿Cree que eso puede ser así o no? Para evitar esta penalización por la maternidad, ¿cree que deberían existir ayudas estatales o incluso fiscales, algunas deducciones en la declaración de la renta? ¿Y tienen datos de qué pasa en su trabajo cuando una mujer se queda embarazada y es una asalariada? ¿Puede ser un riesgo para continuar laboralmente en algún tipo de trabajo o en alguna empresa? ¿Tienen algún dato al respecto?

Ha hablado de las pensiones y me gustaría que se extendiera un poquito más en cuáles son sus reivindicaciones en el tema de las pensiones para las mujeres —me parece que ha hablado de las pensiones contributivas— para que pueda ser más elevada la prestación posterior de la pensión. Me gustaría que se extendiera un poquito en esto porque me interesa bastante el tema. Nosotros consideramos que precisamente una de las brechas que ahora mismo existen es la de las pensiones, ya que a lo largo de mucho tiempo las mujeres no han cotizado porque se han quedado en casa para cuidar a sus hijos, y es una elección personal. Cuando una mujer se queda en casa para cuidar a sus hijos, ¿no cree que el Estado podría aportar una cotización para intentar igualar esa pensión que luego, obviamente, será más baja? ¿Qué le parece a usted el real decreto que se acaba de aprobar para disminuir, penalizando a las madres de familia numerosa, el complemento que existía por número de hijos? Tenían un 5, un 10 o un 15% de complemento en virtud del número hijos. ¿Qué le parece a usted que a las madres familia numerosa, que son las que más aportan a la sociedad, se les haya penalizado con este real decreto? Estos temas son de carácter cuantitativo.

Respecto a los temas de carácter cualitativo, hay que decir...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que ir terminando.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: ... que muchas veces los hombres, en la actualidad —sí, señora presidenta— están empleados en escalafones superiores; sin embargo, nosotros sabemos que ahora mismo en las universidades se encuentra un número de mujeres mayor que de hombres, es así en diferentes facultades, en la universidad en general, en los estudios superiores universitarios. ¿Usted no cree que en pocos años se puede revertir esta situación que ustedes denuncian? En la actualidad, hay profesiones que están más feminizadas, también en profesiones de alto *standing*, como juezas o médicas —médicos mujeres—. ¿Usted cree que también habría que igualar en esas profesiones el número de hombres y mujeres?

Por otro lado, hablan de que existe una mayor empleabilidad en sectores más precarios. Obviamente, será igual de dramático para un hombre que para una mujer estar en un trabajo precario. Querría que nos explicara si, por ejemplo, no hay repartidores hombres que no llegan a esos 15000 euros de los que usted hablaba, o los asalariados del campo. Es decir, nosotros tenemos datos diferentes.

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que terminar.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Termino, señora presidenta. En otras ocasiones han estado diez minutos mis compañeras...

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, está usted duplicando su tiempo de intervención.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 44

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Lo sé, señora presidenta. Perdóneme. Acabo.

Acabo con dos ideas, señora presidenta. Una de ellas es que si en el momento en el que estamos, con la pandemia que estamos viviendo las empresas están como están, ¿a usted le parece lógico que se les obligue con una nueva carga, como es el Plan de Igualdad, cuando habría que intentar incidir en otros extremos?

Y termino. Creemos que se parte de una premisa falsa. Se habla del peso de los cuidados, de que cuidar a los hijos es una carga y de que el trabajo profesional es la única finalidad posible para la mujer. Habrá mujeres que tengan entre sus preferencias o su jerarquía el trabajo profesional, otras que lo consideren un medio y otras que lo consideren un fin en sí mismo ¿Qué opina usted de esas visiones diferentes? Termino haciendo referencia a una de las frases que usted ha comentado. Dice que cuando se pregunta a las niñas qué tipo de trabajo quieren ejercer ninguna contesta que quiere una carrera técnica. ¿Me puede explicar qué sentido tiene que se quiera redirigir a las mujeres hacia un sector que ellas libremente no consideran que sea el que responde a sus apetencias? ¿Será que es lo que requiere ahora mismo el mercado de trabajo? ¿Será que se considera a la mujer como un elemento más del sistema de producción?

La señora **PRESIDENTA**: Señora Méndez.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Termino. Gracias, señora presidenta. Podía estar una hora más, pero tiene usted toda la razón.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Estoy convencida de que cada uno y cada una de ustedes podrían estar mucho tiempo más, pero vamos a intentar cumplir los tiempos, aunque ya veo que no.

Por el Grupo Parlamentario Popular, la señora Romero.

La señora **ROMERO SÁNCHEZ**: Muchísimas gracias, señora presidenta.

Muchísimas gracias, señora compareciente, por sus explicaciones, por sus reflexiones y por compartir su trabajo hoy aquí con la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, en un momento muy especial y muy concreto. Estamos viviendo uno de los peores momentos de nuestra historia más reciente, una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes. El impacto de la pandemia y de la crisis está provocando una destrucción masiva de empleo, afectando precisamente a los colectivos más vulnerables y cebándose especialmente con las mujeres, que están siendo las grandes perjudicadas. Ayer conocíamos los datos de paro, a los que usted hacía referencia. En el mes de febrero el desempleo sigue creciendo, lo que es una auténtica catástrofe social; el paro supera ya los cuatro millones de desempleados. Por primera vez desde 2017 volvemos a registros de hace más de cinco años, 900 000 trabajadores en ERTE, además de 361 000 autónomos en cese de actividad. En definitiva, estamos hablando de 5,5 millones de personas que quieren y no pueden trabajar. Además, la tasa de paro nos está situando a la cabeza de toda Europa, lo que quiere decir que esta pandemia, que es mundial y europea, no en todos los sitios se está viviendo igual porque sin ninguna duda las políticas no se están aplicando exactamente igual, lo que hace que tengamos estas diferencias. En concreto, en febrero, tres de cada nuevos parados han sido mujeres. La destrucción de empleo femenino es una auténtica hecatombe. El 2020 es el año en que España figura como el país de la Unión Europea donde más ha crecido el desempleo entre las mujeres, casi 3 puntos más del doble de la media europea. En definitiva, esta crisis tiene rostro de mujer. El acusado aumento del paro en España está afectando de manera desigual a mujeres y hombres. La destrucción de empleo se está produciendo más en sectores altamente feminizados, como usted también decía, pero también es verdad que está poniendo en evidencia las desigualdades que existen en las tareas de cuidados, de conciliación o de corresponsabilidad. Señorías, tenemos un Gobierno que presume de ser el más feminista de la historia de España, pero la realidad es que está siendo el Gobierno más nefasto para proteger a las mujeres, a las madres, a las familias; en definitiva, a los que peor lo están pasando. Y la realidad habla por sí sola, porque estos datos que pongo encima de la mesa no son datos, son personas, son mujeres, son madres que lo están pasando mal. Ello hace que tengamos que decir alto y claro que la falta de acción en políticas efectivas del Gobierno está demostrando que no están dando las soluciones a los verdaderos problemas que tienen hoy las mujeres. Señorías, la mayor brecha de desigualdad que sufren las mujeres es el desempleo, sin ninguna duda.

Entro ya en el objeto de su comparecencia, la brecha salarial. Usted hablaba del informe que han elaborado. Yo estuve echándole un vistazo estos días, cuando supe que iba a comparecer. El informe

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 45

habla sobre todo de los datos de 2018, de la evolución de esos datos, que son los datos de los que dispone, lógicamente. Ahora estamos en otro momento, donde todo lo ha cambiado la pandemia, pero nos podemos imaginar y podemos ver con datos que se han publicado también en estos días que la brecha salarial de género se está incrementando. Me gustaría que nos explicara cómo y de qué manera ha sido la recogida de esos datos, si se han comparado los mismos puestos de trabajo, las mismas categorías profesionales, de cara a tener un diagnóstico y una foto fija real de lo que está sucediendo y de lo que ha sucedido. También quisiera saber si tiene datos más concretos. Como usted bien decía, nuestras leyes y nuestro ordenamiento jurídico reconocen la igualdad y la igualdad salarial, pero es verdad que los hechos apuntan a que en la realidad pasa otra cosa. Me gustaría saber si tienen datos sobre cuántas denuncias ha hecho su sindicato en cuanto a esta discriminación salarial que se está produciendo.

Desde luego, no hay duda, y en eso creo que coincidimos, de que el problema de los confinamientos, el teletrabajo y los problemas en materia de conciliación y de corresponsabilidad se han agravado con esta pandemia y que, además, lógicamente agravan también la brecha salarial de género. Echo en falta un plan integral de conciliación y de corresponsabilidad real en este país. Ha pasado tiempo suficiente desde que llegó este Gobierno, que vuelvo a repetir que presume de feminista, que anuncia planes, pero que a la hora de la verdad se quedan en el anuncio. No hay medidas efectivas que estén dando respuesta a este grave problema que tenemos.

En cuanto a la alta temporalidad y parcialidad femeninas, que existen desde hace muchos años en este país y que, si nos comparamos con el resto de Europa, venimos arrastrando décadas, pues es verdad que tienen incidencia también en el incremento de la brecha salarial de género. Una de las soluciones que aportaba usted aquí era la derogación de la reforma laboral, propuesta con la que, como se puede imaginar, no coincidimos. Además, los datos hablan por sí solos. Esta reforma laboral ha supuesto que hoy haya 900 000 personas en ERTE, por ejemplo. Esta reforma laboral ha supuesto también que se recuperara todo el empleo femenino que se había destruido en la crisis y que llegaran a trabajar en este país más mujeres que nunca en la historia.

Cuando estamos hablando de la brecha de género en el desempleo y en el salario, también hablaba de la otra brecha de género, que es la brecha de género en las pensiones. A ello también se ha referido en su intervención y yo quiero hacerle alguna pregunta sobre todo respecto a ese Real Decreto-ley 3/21, de 2 de febrero, que considero que supone un recorte al complemento de maternidad de las pensiones que se había puesto en marcha en el año 2016; recorte que puede llegar incluso en algunos casos para algunas familias y sobre todo para algunas madres trabajadoras a casi el 70%. Este complemento se aprobó en 2016 con el objetivo de ayudar a compensar la brecha de género en las pensiones y también a apoyar a esas mujeres y madres que han tenido que parar en muchos casos su trayectoria profesional para el cuidado de sus hijos, con lo que eso significa de merma en los años de cotización y por tanto la repercusión negativa en sus pensiones. Desde el Gobierno del Partido Popular fuimos pioneros en introducir este complemento para reconocer a las mujeres su esfuerzo y compensar las lagunas de cotización, un complemento que incrementaba la pensión en función del número de hijos para que fuera incrementada la pensión además de para reducir la brecha de género. Es verdad que hay una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que pidió matizar y que había que hacer reformas, pero desde luego no la reforma que ha planteado este Gobierno...

La señora **PRESIDENTA**: Tiene que ir terminando, señoría.

La señora **ROMERO SÁNCHEZ**: Termino, señora presidenta.

... que es una reforma que no ha valorado ni valora los años trabajados, los años cotizados o la cuantía de cotización, lo que choca claramente con el principio de contribuidad, uno de los principios básicos del Pacto de Toledo y de nuestro actual sistema de pensiones. En todo caso, como ha dicho que considera que debería mejorar, me gustaría saber exactamente en qué cuestiones considera que debería mejorar y si se había visto en diálogo social con ustedes esta medida del Gobierno. Menos mal que decía el Gobierno que no iba a dejar a nadie atrás; la realidad es que hoy hay más desigualdad, hoy las mujeres sufren en mayor medida el paro, hoy las mujeres tienen más brecha salarial de género, hoy hay más mujeres en ERTE, más mujeres esperando el ingreso mínimo vital. En definitiva, este Gobierno las ha dejado atrás.

Una última cuestión. Usted hacía un llamamiento al 8 de marzo y a lo que significa el 8 de marzo. Nosotras, como Grupo Parlamentario Popular, estamos totalmente de acuerdo en que el 8 de marzo debe servir para reivindicar que hace falta seguir avanzando en la lucha para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero, desde luego, desde la absoluta responsabilidad de la seguridad sanitaria y de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 46

la seguridad de todos los ciudadanos y ciudadanas ya que, como saben, hay que escuchar las recomendaciones sanitarias y no poner en peligro a ninguna persona por querer llevar adelante concentraciones irresponsables en la calle porque lo primero de todo es la salud, la vida de las personas. Ayer se notificaron otros 190 fallecidos por el coronavirus. Seamos responsables: la seguridad y la salud de las personas, lo primero. Muchísimas gracias.

Muchas gracias, señora presidenta, que me he excedido seguro.

La señora **PRESIDENTA**: Lo sé, señoría, lo sé.

Es el turno ahora para el Grupo Parlamentario Socialista. Señora Berja.

La señora **BERJA VEGA**: Gracias, señora presidenta.

Señorías del Partido Popular, hecatombe fue su reforma laboral, que fue la que expulsó a miles de mujeres del mercado de trabajo. No lo compare usted con una pandemia mundial, señoría, seamos más serias. Y no es que presumamos nosotras desde el Gobierno de ser feministas, es que lo somos, somos feministas en el Gobierno y el Partido Socialista es un partido feminista. ¿Qué son ustedes? Porque, después de lo que han demostrado en esta comparecencia, de feministas ustedes no tienen nada. **(Aplausos)**.

Señorías, quiero felicitar a la compareciente, señora Blasco, por su comparecencia y por el detalle de su exposición y además quiero felicitar a las compañeras feministas en las organizaciones sindicales por el trabajo que hacen, porque incorporar la mirada igualitaria en la reivindicación laboral es fundamental y sin vosotras en los sindicatos, compañeras, la defensa de los derechos de los trabajadores seguiría siendo a veces exclusivamente de trabajadores y no de trabajadoras. Por ello, muchas gracias. Y gracias por los datos, los datos de su informe avalan nuestras reivindicaciones, las reivindicaciones feministas. Yo suelo decir mucho que para desmontar el argumentario machista es importante contar con el conocimiento feminista, y casi tres siglos de análisis desde el feminismo nos han aportado un fundamentado cuerpo de conocimientos que es de mucha utilidad para entender por qué pasan determinadas cuestiones. Los datos aportan conocimientos y los datos que recoge el informe que han realizado desde Comisiones Obreras sobre la brecha demuestran que la igualdad estructural entre mujeres y hombres se manifiesta de una manera muy explícita en el mercado de trabajo y que se traduce en precariedad en el empleo que realizamos las mujeres y en menos oportunidades también para acceder al mercado de trabajo. Reconociendo los avances, los retos aún son muchos. En el informe reconocen ustedes que los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas muy útiles para la erradicación de la brecha salarial. Hemos avanzado en ambas herramientas y los dos decretos que ha aprobado este Gobierno —el de igualdad retributiva y el de planes de igualdad— han contribuido con rotundidad a sentar las bases de una importante transformación hacia políticas laborales más justas. Yo quería preguntarle, señora Blasco, cómo esperan que sea el aterrizaje de estos decretos en la realidad laboral.

Usted lo ha dicho, señora Blasco, la división sexual del trabajo y la jerarquía sexual del poder es lo que explica que los trabajos feminizados se paguen peor o no se paguen, que nuestras condiciones estén precarizadas y que no se reconozca ni social ni laboral ni económicamente el trabajo que hacemos. En la pandemia, además, las mujeres han estado en la primera línea con los servicios esenciales y un año después sufren un tremendo agotamiento por enfrentar desde la primera línea la batalla contra el virus, con la exposición que eso conlleva, pero además en peores condiciones que los varones que han cubierto los servicios esenciales. Las mujeres han sufrido más precariedad y más sobrecarga durante la pandemia puesto que además han tenido que cargar sobre sus hombros con los cuidados de niños y niñas, al estar los colegios cerrados también, con el cuidado de otras personas dependientes o de personas mayores. Esto se ha agravado además en las familias monomarentales, para las que esta pandemia está siendo especialmente dura. Y ante esta realidad, para nosotras, para el Grupo Socialista, reforzar el estado del bienestar y los servicios públicos es la política más igualitaria y más feminista que podemos hacer, y en este caso coincidimos también con lo que usted planteaba.

Por otro lado, otras muchas mujeres han sufrido el desempleo porque las restricciones han afectado a sectores feminizados como los relacionados con los servicios o la hostelería. Han perdido poder adquisitivo y la recuperación de su empleo está siendo muy lenta. Los ERTE, el ingreso mínimo vital y el apoyo del escudo social son siempre mejorables, pero han sido prioritarios para poder proteger estas situaciones que están agravando la pobreza que se vive en nuestro país y que ya sabemos que tiene rostro de mujeres y de niñas y niños. El teletrabajo ha sido una de las modalidades de trabajo que han tenido que asumir también mayoritariamente mujeres. Yo lo llamo, señora Blasco, el experimento del teletrabajo: con exceso, simultaneado con el cuidado de hijos e hijas y malentendiéndose como una medida de conciliación, que ya

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 47

sabemos que no lo es. O se trabaja o se cuida, las dos cosas a la vez es imposible hacerlas. También el teletrabajo nos aleja de la presencialidad, y ya sabemos las mujeres lo importante que es estar físicamente en los sitios para tomar decisiones y para promocionar. La regulación del teletrabajo con mirada feminista ha sido muy importante para poder afrontar estas trampas que nos recuerdan que en una sociedad como la nuestra, patriarcal, cuando la cosa se pone fea —como es el caso de la pandemia— las mujeres debemos volver al lugar que nos corresponde, a las casas y a cuidar de la prole.

Señorías, el tratamiento político que a veces hacemos del tema de los cuidados a mí me genera algunas dudas. Creo que hay que acabar con el rol sexista que atribuye a las mujeres el cuidado. Poner los cuidados en el centro es una de las frases que escuchamos últimamente, y yo, señoría, no estoy de acuerdo con esa expresión. Los cuidados donde tienen que estar es en las manos de los varones, en las manos de los hombres, para acabar con los roles y los estereotipos sexistas (**Aplausos**). Y el papel del Estado en el tema de los cuidados encaja a la perfección con el Estado del bienestar, un Estado del bienestar que además debe ser reforzado con mirada feminista —eso sí— y que promueva una corresponsabilidad justamente repartida que interpele a lo público. Las profesiones relacionadas con el cuidado y la atención deben tener mejores condiciones y más reconocimiento. El rol sexista que nos atribuye a las mujeres las tareas de cuidado es lo que le resta valor a los cuidados. Por eso, hay que acabar con los roles y que los hombres y lo público asuman su parte. Yo creo que hay muchas mujeres, señorías, que en las condiciones en las que lo hacen, están bastante cansadas de cuidar y a veces hacemos un tratamiento demasiado romántico del asunto, con el que hay que acabar.

Resumo, señorías, y voy terminando. Creo que está claro que los roles y estereotipos sexistas marcan la vida laboral de mujeres y hombres, al igual que está claro que en pandemia la situación se ha agravado. Para acabar con esta realidad es imprescindible reforzar el Estado del bienestar y los servicios públicos y hacerlo con mirada feminista, pues la corresponsabilidad tiene un perfecto acomodo en el Estado del bienestar. Señorías, las activistas feministas tenemos una labor fundamental tanto en el ámbito político como sindical, que es la de que los varones asuman su parte en todo esto. Quiero, además, abordar una cuestión antes de finalizar, que puede parecer desfasada por asumida, pero que creo que es muy importante. Desagregar los datos por sexo es una tarea fundamental para poder conocer la realidad de la desigualdad. Como decía, parece una idea desfasada por asumida, pero por desgracia aún hay muchas fuentes de información que no desagregan por sexo y que impiden un análisis certero.

Ahora sí termino. Quiero insistir en la idea que ha trasladado la señora Castañón de la necesidad de hacer genealogía feminista. El feminismo tiene memoria y la memoria feminista es vital para operar en los términos que la señora Castañón decía, para que las que hoy estamos tengamos una situación de partida mejor que la que tuvieron nuestras antecesoras y para que las grandes transformaciones partan de transformaciones que antes, antes, hemos hecho las mujeres. Termino. Porque fueron, somos y porque somos, serán.

Muchas gracias, señora Blasco. (**Aplausos**).

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

Es ahora el turno para la señora Blasco para que pueda responder o hacer las consideraciones oportunas a las intervenciones de los grupos.

La señora **SECRETARIA CONFEDERAL DE MUJERES E IGUALDAD DE COMISIONES OBRERAS** (Blasco Martín): La verdad es que han sido un montón de preguntas y voy a intentar responder a todas ellas englobando algunas que pueden ser sobre el mismo tema o parecido. En cuanto al tema de la falta, podríamos decir, de la coeducación libre de estereotipos sexistas, he de decir respecto del tema de STEM que las medidas que desde luego nosotros proponemos es precisamente esa coeducación libre de esos conceptos o de esas concepciones sexistas, y desde luego esto tiene que ir en ambos lados, no solo hacia las mujeres sino también hacia los hombres. Creo sinceramente que, como bien dice la frase de que la historia es contada solamente por los vencedores, efectivamente la visibilidad y las referencias de mujeres en esos ámbitos son claves y fundamentales para los niños y para las niñas, evidentemente. No hay que olvidar que entre todas estas actividades feminizadas, pero también esenciales, que se han puesto de manifiesto durante la pandemia, una buena parte está protagonizada por mujeres que están dentro de esas STEM o de esas TIC, tanto las científicas como las investigadoras también de estas preciadas o deseadas vacunas que tenemos. Creo que tenemos que utilizar esta coeducación libre de estereotipos sexistas que impida esa perpetuación de división que se hace reorientada de niños y niñas hacia ciertas elecciones ya no solamente de elección de educación sino que va más allá, a las universidades y

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 48

finalmente al tema de la elección laboral porque, entre otras cosas, no es que no queramos sino que creo sinceramente que el hecho de que cuando preguntamos a las niñas y nos dicen que no eligen la carrera STEM no es porque realmente quieran sino porque verdaderamente tienen falta de expectativa laboral, consideran que no van a tener la posibilidad de acceder a esas carreras profesionales. Lo mismo sucede con los chicos, no digo que no, pero por eso mismo insistíamos en la necesidad de esa coeducación claramente sin ningún estereotipo sexista.

Respecto del tema de la igualdad en general —voy a intentar concretar mis respuestas y contestar en varios puntos—, he iniciado mi intervención hablando de la existencia de igualdad formal. Creo sinceramente que este país tiene muchísima legislación en materia de igualdad, pero esto no significa, ni muchísimo menos garantiza, ni que sea real ni que sea efectiva, aunque evidentemente tenemos momentos en que puede parecernos que es mayor o que es menor. ¿Hay leyes que permiten las denuncias? Por supuesto que hay leyes que permiten las denuncias, y de hecho las utilizamos; no lo sé exactamente, pero me encantaría decirte el número de denuncias exactas que podríamos tener en Comisiones Obreras, pero son miles y miles a lo largo de todos los años de nuestra trayectoria pero, insisto, las utilizamos. Está claro que el hecho de que existan leyes no asegura su aplicación y, de hecho, tenemos el mejor ejemplo: la Ley de igualdad entre mujeres y hombres de 2007, en la que ya se establecía la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores a tener un plan de igualdad y ya te aseguro que esto no se ha cumplido, ni siquiera desde 2007. Esto lo hemos estado denunciando de manera sistemática desde las organizaciones sindicales y desde luego desde Comisiones Obreras. Por eso existen los planes de igualdad, por la insistencia por parte de las organizaciones sindicales de conseguir un marco de igualdad dentro de los centros de trabajo. Pero por esa misma razón ha sido necesario, aunque haya legislación, que surgiera el Real Decreto-ley 6/2019, que ampliaba esas materias y desde luego el desarrollo reglamentario que ya obligaba a ese Real Decreto-ley 6/2019, que son el 901 y 902 de 2020, precisamente porque iba a facilitar la aplicación de esa obligatoriedad formal que ya existía desde 2007. No considero que sea una carga para las empresas, sinceramente, creo que es una herramienta muy útil que nos va a permitir no solamente identificar sino además visibilizar y establecer las medidas correctoras para todos aquellos déficits o esos sesgos o esas discriminaciones o esas desigualdades que puedan existir en un determinado centro de trabajo. ¿Qué conlleva esto? Desde luego, mayor bienestar laboral y con ello, inevitablemente, mayor productividad, porque cuando estamos mejor, cuando estamos contentas, cuando hay un ambiente laboral más acorde en el que te sientes valorada y en el que no te consideras menospreciada ni infravalorada, desde luego se trabaja mejor. Esto es así.

En cuanto al tema de la corresponsabilidad, la compañera del Grupo Parlamentario Socialista hablaba de experimento, y yo me he referido muchas veces al tema del teletrabajo como teletrabajo de emergencia; decíamos que teníamos una situación de emergencia, pues esto era como teletrabajo de emergencia. Esto ha puesto de manifiesto que no existe esa corresponsabilidad o al menos no existe en la medida que nos permita una capacidad equitativa de esos trabajos. Así hemos tenido que estar —y lo digo por experiencia propia— en el mismo escenario en casa trabajando, cuidando, atendiendo, alimentando, limpiando, etcétera. No creo que todas estas asignaciones que se realizan a las mujeres sea algo voluntario sino que es porque llevamos todo un bagaje cultural detrás que considera casi en exclusividad esas tareas de cuidado, atención, alimentación, educación y sanación a las mujeres, y esto es lo que no puede ser. Comparto totalmente lo que ha dicho la compañera socialista de que efectivamente no es que tengamos que dejar de cuidar sino que efectivamente lo que tenemos que hacer es conseguir que también cuiden otros y que nos cuiden.

En cuanto a las dudas que puedan surgir de nuestro informe y nuestros datos, no es difícil que a lo mejor no podamos coincidir ya no solamente en cuanto a la valoración de los datos sino en la lectura que se realiza de unas estadísticas oficiales, en las que evidentemente nos tenemos que basar y que están publicadas, porque si no sería más que nada hacer adivinaciones sobre lo que puede surgir, adivinaciones que podemos tener y que todas podemos aquí hacer, pero evidentemente la situación de la crisis ha provocado un empeoramiento de todas estas brechas. Pero nos tenemos que basar en los datos que hay y nuestro mecanismo de análisis es que desde luego hay muchos sistemas sobre cómo podemos hacer estos análisis, no lo pongo en entredicho, y cuantitativamente desde luego van a ser los mismos, o sea, no creo que sea ningún problema, pero sí es cierto que lo que nosotras hacemos desde Comisiones Obreras son unos cálculos sobre lo que supone el salario del hombre sobre el salario de la mujer. ¿Por qué? Evidentemente, porque no consideramos que lo que se debería hacer es bajar el salario del hombre, sino que lo que tendríamos que hacer es, al mismo trabajo, equiparar el salario de la mujer al de un hombre.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 307

3 de marzo de 2021

Pág. 49

Perdonadme si me dejo algo en el tintero, porque ha habido un montón de cuestiones. En cuanto a la elección de tiempo parcial, tampoco creo que sea voluntaria, lo he dicho antes. Tenemos datos extraídos de esa misma encuesta. He dicho claramente en los datos del informe que vamos analizando puesto y categoría, y no solamente eso, sino que he ido desgranando ese informe diciendo exactamente: si analizamos la brecha por tipo de contrato o tipo de jornada, es tanto; si la analizamos por tipo de sectoriales o a nivel de ocupaciones dentro de un mismo sector, es tanto. Pero, insisto, la metodología utilizada y todas las referencias las tenéis en la página web. Podéis revisar todos los datos y, si necesitarais más datos o hubiera dudas al respecto, no tendría ningún problema en solucionarlo.

También me habéis preguntado sobre bienestar social, pensiones y prestaciones, especialmente en relación con el tema de la maternidad o de la penalización de la maternidad, mejor dicho Si estamos hablando de que a lo mejor tenemos que empezar a pensar que el Estado de alguna manera tiene que aumentar las cotizaciones por esos periodos para evitar las brechas especialmente en un futuro, en esos vacíos de cobertura, en esas carreras discontinuas, creo que tenemos la misma sintonía, es trabajo reproductivo y, si es trabajo, se tiene que retribuir. Creo que estamos en la misma sintonía y lo que estamos buscando es precisamente eso, que no exista penalización de la maternidad, que querer ser madres no nos penalice laboralmente, que si queremos, no sea un lujo, porque es un derecho que tenemos, que también es una elección y, que como tal, nos permita serlo cuando queramos, las veces que queramos, sin que esto suponga un retroceso en nuestras carreras profesionales. Esto es algo que tenemos que alimentar desde aquí. Precisamente para eso está esta Comisión y tenemos que verlo así.

No comparto la opinión de que el nuevo complemento de maternidad que se ha generado para reducir la brecha en pensiones, sea inferior a las cuantías; no lo comparto. En este caso estamos haciendo un cálculo lineal, por tanto va a mejorar no solamente al número de beneficiarias sino también la cuantía, porque no supone tampoco una congelación, eso es lo que no queremos. Ahí están las posibilidades de mejora de este complemento, en el sentido de que no queremos que se congelen las que ya estaban, sino que exista una revalorización de las mismas, queremos que se siga aumentando el número de beneficiarias, que se mejoren todos los sistemas para poder hacerlos accesibles y, desde luego, que lo que se intente sea proteger a aquellas mujeres especialmente más vulnerables, que es lo que creemos que a día de hoy todavía falta.

Se han realizado muchísimas acciones por parte del Gobierno. En la mayor parte de ellas —tengo que decirlo y tengo que sacar pecho, lo siento, pero es así— el diálogo social —y aquí también entra la parte empresarial— ha demostrado durante todo este proceso de pandemia de COVID ser un ejemplo de consenso y de utilidad social. Creo que es así como lo tenemos que ver todas y creo que debemos seguir apostando por él para identificar los errores, para identificar los déficits y para conseguir medidas correctoras que nos favorezcan a todas y, por supuesto, a todos.

Creo que no me dejo nada. Gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Blasco, muchas gracias Elena, porque además has estado desde primera hora de la mañana. Os agradecemos muchísimo, a ti personalmente, a tu compañera y sobre todo a Comisiones Obreras que hayáis acudido hoy.

Para terminar, quería reforzar —aunque no hace falta, porque lo has hecho muy bien— una idea que me parece fundamental, y es la importancia del diálogo social. Independientemente del Gobierno que esté, es una herramienta cualificada que todos los Gobiernos han sabido valorar hasta ahora, pero es que además me parece fundamental porque es la única manera de asentar unas políticas que realmente respondan a las necesidades de la gente, de la sociedad, que es para lo que nosotros también estamos aquí representándolos. Por tanto, ese papel cualificado que os atribuye la Constitución hay que demostrarlo en la práctica y creo que, desde el punto de vista político, no hay otra herramienta que la ciudadanía perciba, como es el diálogo social, para reforzar políticas y para hacerlas también más verticales y más participativas. Gracias por todo vuestro trabajo de siempre. Esta es vuestra casa. Muchas gracias. **(Aplausos)**.

Se levanta la sesión.

Eran las dos y treinta minutos de la tarde.