



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 1991

IV Legislatura

Núm. 1

DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

PRESIDENTA: DOÑA NELLY FERNANDEZ ARIAS

Sesión núm. 6

**celebrada el miércoles, 20 de febrero de 1991,
en el Palacio del Senado**

Orden del día:

- Comparecencia de la señora Directora General de Empleo (Domínguez González) para explicar el desarrollo de los objetivos del Plan de igualdad de oportunidades de la mujer en el área de su competencia (número de expediente 212/000890).

Se abre la sesión a las trece horas y cinco minutos.

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a comenzar la sesión. Como todas sus señorías saben, comparece hoy ante la Comisión la señora Directora General de Empleo, doña Aurora Domínguez; comparecencia solicitada en el mes de noviembre por el Grupo Socialista y que, como consecuencia de vacaciones y otras causas, no ha podido realizarse antes.

Damos la bienvenida, por tanto, a la señora Directora General, agradeciéndole que haya venido a esta Comisión para explicarnos todo lo que ella considere que es conveniente que sepamos en cuanto al cumplimiento del Plan

de Igualdad de la Mujer, así como demás cuestiones que ella estime que están relacionadas con el tema que nos ocupa, y que como todos ustedes saben, es el de los derechos de la mujer.

Después, como ya es habitual, intervendrán todos los portavoces de los distintos Grupos; volverá la señora Directora General a responder a las preguntas o inquietudes que, de alguna manera, hayan manifestado los portavoces, y si queda tiempo, también daré la palabra, por si desean intervenir, a algún otro miembro de la Comisión que quiera hacer alguna pregunta puntual.

Y, sin más, pasamos a dar la palabra a la señora Directora General.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO** (Domínguez González): Muchas gracias, señora presidenta.

Señoras y señores Diputados y Senadores, es realmente para mí un honor comparecer en esta Comisión Mixta sobre la Igualdad de Oportunidades de la Mujer.

Antes de comenzar a hacer un balance de las acciones que ha llevado a cabo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, me gustaría dar unas breves pinceladas sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Ello no pretende ser de ningún modo un análisis profundo y exhaustivo de dicho mercado de trabajo, porque no es el objeto de esta comparecencia, sino, simplemente, situar o enmarcar las actuaciones llevadas a cabo en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer.

Como todos ustedes saben perfectamente, la participación de las mujeres en la población activa y en el empleo remunerado viene aumentando en España de forma muy rápida durante los últimos años. Sin embargo, hay que señalar, y hay que hacerlo ya desde el principio, que la tasa de actividad de la mujer es una de las más bajas de los países comunitarios y muy inferior a la tasa media de actividad femenina de la Comunidad Económica Europea.

Desde el segundo trimestre de 1985 hasta el segundo trimestre de 1990 (voy a referirme a este quinquenio), el empleo de las mujeres se ha incrementado en 950.000, lo que supone un fuerte incremento cifrado en el 30,8 por ciento, frente a un incremento en el mismo período del 14,6 por ciento entre los hombres.

Este crecimiento del empleo ha favorecido a las mujeres de todas las edades, pero es especialmente significativo el aumento de la población ocupada de las trabajadoras adultas, es decir, de las trabajadoras entre 25 y 54 años, que se cifra en 724.100 mujeres; prácticamente igual al de los varones adultos, estimado en 750.000.

En el mismo período, la población activa femenina se incrementa en casi 1.200.000 mujeres, aumento que se produce también en todos los grupos de edad, excepto en las mujeres menores de veinte años que registran prácticamente una estabilización, consecuencia del incremento de la escolarización en los últimos años. Y, durante el mismo período, los varones incrementan su número de activos en algo más de 300.000. Ello explica el incremento de la población activa y el que la tasa de actividad femenina ascienda ininterrumpidamente a lo largo del quinquenio, pasando del 27,6 por ciento al 33,4 por ciento en el segundo trimestre de 1990; si bien, repito, que ésta sigue siendo una de las más bajas tasas de actividad femenina de los países de la Comunidad Económica Europea y se sitúa muy por debajo de la media comunitaria que, según los últimos datos correspondientes a 1988, publicados en el Informe sobre el Empleo de la Comunidad Económica Europea del año 1990 es del 41,2 por ciento.

Ahora bien, sin embargo y pese al fuerte incremento del empleo en este período, la masiva incorporación de las mujeres a la actividad ha tenido lógicamente como consecuencia inmediata, un incremento de las cifras de paro. El descenso del desempleo en el quinquenio ha afectado fundamentalmente a los hombres, cuya tasa de desempleo

ha descendido en torno a nueve puntos porcentuales, pasando del 20,38 por ciento en el segundo trimestre de 1985 al 11,98 por ciento en el segundo trimestre de 1990. Por el contrario, las tasas de la mujer se han mantenido prácticamente al mismo nivel, superando el 24 por ciento, lo que ahonda aún más las diferencias entre el colectivo masculino y femenino respecto a las tasas de desempleo.

Pese a esta creciente participación de las mujeres en la actividad, su situación dentro del mercado de trabajo tiene todavía diferencias (aparte de las ya señaladas) muy importantes con respecto al empleo masculino. Estas diferencias se ponen de manifiesto al analizar el sector de la actividad en que se integran las mujeres y las ocupaciones que desempeñan, la estabilidad en la relación laboral y los salarios que perciben.

El empleo femenino en España se concentra fundamentalmente en el sector terciario de la economía, representando casi la mitad del empleo en el sector servicios, mientras que, en la industria y en la agricultura, su presencia no alcanza la tercera parte del empleo en los respectivos sectores.

La población ocupada femenina lo es mayoritariamente en ramas como comercio al por menor, servicios personales y servicio doméstico, sanidad y veterinaria y educación e investigación. Mantiene todavía una presencia muy escasa en sectores como la minería, construcción, transporte y en la mayoría de las ramas del sector industrial, a excepción de las industrias textil, cuero y confección.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, la característica general de los asalariados de ambos sexos es el predominio de los contratos indefinidos y a jornada completa. No obstante, se aprecian claras diferencias en dicha estabilidad respecto al colectivo masculino y femenino: mientras que entre los hombres representan los contratos estables un 71,4 por ciento aproximadamente —datos del tercer trimestre de 1990—, entre las mujeres representa únicamente el 64,3 por ciento. Si además analizamos los tipos de contratos en los cuales es mayoritaria la presencia femenina, observamos que dentro de los contratos a tiempo parcial, cuya importancia crece en España a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en el año 1984, la presencia de la mujer en el contrato a tiempo parcial representa prácticamente las dos terceras partes de la totalidad de los contratos a tiempo parcial celebrados en el país.

Por último, dentro de estas pinceladas rápidas creo que hay que hacer una referencia a la situación de inferioridad de la mujer en el mercado de trabajo respecto a las percepciones salariales. Aunque en nuestro país, como en la mayoría de los países comunitarios, está garantizada formalmente y por la vía legal adecuada la no discriminación por razón de sexo en cuanto a las percepciones salariales en el trabajo remunerado tanto para los hombres como para las mujeres, en la práctica sí existen discriminaciones importantes. Saben ustedes que la encuesta de salarios, modificada recientemente, ha incorporado ya la variable sexo en la última explotación del año 1989. Se puede apreciar no solamente a través de esta encuesta,

sino también a través de la encuesta que realiza el Ministerio de Economía en relación con la negociación colectiva, que las remuneraciones de la mujer son en torno a 18 puntos inferiores a las de los hombres y que estas diferencias se manifiestan fundamentalmente en los niveles de mayor cualificación. Mientras que en los niveles más bajos de cualificación no existen diferencias tan marcadas, a medida que aumenta la cualificación de las mujeres, en el sector privado se ve fundamentalmente la discriminación salarial, y también aumenta la discriminación a medida que aumenta la edad de la mujer.

Es éste el contexto en el que quería situar brevemente el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer 1988-1990 y las actuaciones llevadas a cabo desde el Ministerio de Trabajo. Sus señorías conocen perfectamente que este Plan es una iniciativa del Consejo Rector del Instituto de la Mujer, en el que están representados todos los departamentos ministeriales, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; que esta iniciativa y las áreas de actuación recogidas en el Plan fueron en cierta medida adoptadas de acuerdo y con la participación del resto de los departamentos ministeriales; que es una primera iniciativa coordinada e integrada para el seguimiento de todas aquellas acciones que en materia de igualdad de oportunidades deben llevarse a cabo por los diferentes departamentos ministeriales que pueden estar implicados en las áreas de actuación del Plan de Igualdad y que, lógicamente, como ustedes conocen perfectamente, se referían a igualdad en el ordenamiento jurídico de familia y protección social, educación y cultura, empleo y relaciones laborales, salud, cooperación internacional y asociacionismo.

Garantizado el principio de igualdad y de no discriminación en el artículo 14 de la Constitución, yo creo que puede considerarse que este primer Plan de Igualdad de Oportunidades constituye, en cierta medida, la materialización de ese mandato que el artículo 9 del mismo texto fundamental encomienda a todos los poderes públicos para remover todos aquellos obstáculos que impidan que la libertad y la igualdad sean realmente efectivas y no simplemente unos principios formales declarados en el texto constitucional.

Me voy a detener ahora en aquellos aspectos del Plan cuya concreción correspondía al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, total o parcialmente; lógicamente, hay muchas medidas en las que están implicados otros departamentos que, como ustedes comprenderán, desbordan en mucho las competencias de la Dirección General de Empleo, a la que yo represento en este momento.

A efectos sistemáticos, estas actuaciones las podríamos agrupar en torno a tres ejes fundamentales. Un primer eje sería mejorar las condiciones del trabajo de las mujeres en todos aquellos aspectos que impliquen discriminación. Un segundo eje sería potenciar la incorporación de la mujer al mundo laboral, y un tercero serían todas aquellas medidas de protección social adoptadas en el área del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente en el área de Seguridad Social.

En cuanto al primer aspecto, es decir, mejora de las

condiciones de trabajo de las mujeres, las modificaciones y las actuaciones que se han llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo consisten en las siguientes. En primer lugar, se modifica el Estatuto de los Trabajadores en relación con tres temas fundamentales; modificación que, como saben ustedes, se introduce por la Ley 3/89, del 3 de marzo. Los tres aspectos fundamentales son el descanso por maternidad, que se eleva de 14 a 16 semanas ininterrumpidas, a elección de la trabajadora, siempre que seis semanas al menos sean disfrutadas con posterioridad al parto. Se introduce, además, la posibilidad de que estas 16 semanas sean elevadas a 18 en el supuesto de parto múltiple. Además, las seis semanas que se pueden disfrutar con posterioridad al parto tienen derecho a disfrutarlas el padre para cuidado del hijo en el caso de fallecimiento de la madre, y también, a opción de la madre, en el supuesto de las seis semanas posteriores al parto, puede decidir que sea el padre quien disfrute de las últimas cuatro semanas, siempre que la incorporación de la mujer no suponga un grave riesgo para su salud.

Por otra parte, se asimila a estos períodos de descanso por maternidad la adopción de hijos, estableciéndose períodos diferenciados en función de la edad del hijo adoptado: si es inferior a nueve meses, tienen derecho a un descanso de ocho semanas, y si es superior a nueve meses e inferior a cinco años, un descanso de seis semanas; derecho que, lógicamente, pueden disfrutar, si trabajan ambos, indistintamente el padre o la madre.

En materia de permiso por lactancia, recordarán ustedes que el Estatuto de los Trabajadores ya preveía una interrupción de una hora durante la jornada por lactancia de hijos menores de nueve meses que se podían distribuir, según la opción de la trabajadora, en dos interrupciones, máximo una hora, durante la jornada, o en reducir la jornada en media hora, posibilidad que se amplía para que opten el padre o la madre para la utilización de este permiso por lactancia.

En materia de excedencia por cuidado de hijos la modificación importante introducida es que, durante el primer año, se tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad. Este derecho de reserva y cómputo a efectos de antigüedad durante el primer año se vino a completar a través de la Ley por la que se aprueban las prestaciones no contributivas, al considerar como período de cotización efectiva el primer año, con reserva de puesto de trabajo.

Por último, y por lo que se refiere al Estatuto de los Trabajadores, se modifica también el artículo 4, en el que se recogen los derechos de los trabajadores. En este artículo ya estaba garantizado el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador, y a ello se añade la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Como complemento de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores se introducen modificaciones en otras dos leyes importantes pero que podríamos considerar instrumentales de estos mismos derechos.

En primer lugar, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social —Ley 8/88, de 7 de abril—, que considera

infracciones muy graves los actos que fueran contrarios al respeto de la intimidad y a las discriminaciones por razón de sexo. Por tanto, son actos que van a poder ser sancionados con multas que oscilan entre 500.001 y 15 millones de pesetas de acuerdo con la graduación de la respectiva sanción, ello complementado, además, con los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde se han introducido como acciones prioritarias de la misma las actuaciones en materia de discriminación por razón de sexo.

En segundo lugar, el Real decreto legislativo 521/90, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, invierte el principio de la carga de la prueba al establecer que, en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Digamos que éste es el correlato inmediato del derecho que se ha introducido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores de protección contra las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, puesto que una de las dificultades fundamentales era justamente la prueba de dichas ofensas verbales o físicas.

En cuanto al segundo aspecto, por lo que se refiere al acceso al trabajo, deberíamos señalar lo siguiente.

En la propia Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ya mencionada, se tipifica como infracción muy grave establecer condiciones mediante la publicidad, la difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio que constituyan discriminaciones, para el acceso al empleo por motivo de sexo.

Como ustedes saben, esto afecta no solamente a las ofertas de empleo realizadas a través del Instituto Nacional de Empleo, cuyos modelos se han variado en este último período y donde no se introduce ya la variable sexo, sino también a todas las empresas de selección que actúen de acuerdo con los principios establecidos en la Ley básica de Empleo.

Dentro de las medidas adoptadas para permitir el acceso al empleo, probablemente una de las vías privilegiadas la constituyan todas las acciones que se llevan a cabo en materia de formación profesional.

En materia de formación profesional ocupacional conocen sus señorías que todas ellas se llevan a cabo o se enmarcan en el llamado Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional que se viene aprobando desde el año 1985 a través de sucesivas órdenes ministeriales y que en este momento se encuentra regulado en el Real Decreto 1618/90, de 14 de diciembre.

Dentro de este Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional —con posterioridad me referiré más ampliamente al mismo y a las acciones de formación de las que se han beneficiado las mujeres en todas las acciones de carácter general— no obstante, se han recogido algunos programas de formación que tienden a contemplar aquellas situaciones más graves de acceso al empleo, bien por las

condiciones familiares de la mujer o por tratarse de profesiones u oficios en los que se encuentran subrepresentadas o infrarrepresentadas —utilizando la terminología comunitaria—, y a estos efectos se establecen fundamentalmente los siguientes tipos de programas de formación: en favor de mujeres mayores de 25 años, que, después de una interrupción de al menos cinco años en su actividad laboral, deseen reintegrarse al mercado de trabajo; en segundo lugar, cursos para mujeres paradas en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas; y, en tercer lugar, acciones formativas en favor de mujeres con responsabilidades familiares que, debido a su situación económica y familiar, necesiten de una cualificación profesional previa a su integración en el mercado de trabajo. Este último programa está concebido para llevarse a cabo en colaboración con el Ministerio de Asuntos Sociales y, por tanto, en las bases de colaboración entre ambos ministerios, deberán determinarse estas condiciones económicas o familiares que justifiquen realizar tipos de formación diferenciadas y de las cuales estén especialmente necesitados determinados colectivos de mujeres para acceder al mercado de trabajo.

Sin embargo, no se puede hablar de la formación profesional o de las actuaciones de la misma que se han llevado a cabo en favor de mujeres durante este período sin hacer una referencia global al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Probablemente sea éste uno de los aspectos más destacables de la actuación del Ministerio de Trabajo respecto a la entrada de la mujer en el mundo laboral.

En el año 1984, inmediatamente antes de poner en marcha el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, las mujeres formadas por el Instituto Nacional de Empleo representaban el 29,4 por ciento del total del colectivo formado, y en este momento —son datos de 1989—, del total de trabajadores o de parados formados, el 50,5 por ciento son mujeres. Es decir, si se comparan los resultados producidos antes de la implantación del Plan FIP —1984, año en que el número de hombres era superior en más del doble al número de mujeres—, se constata el crecimiento de la participación femenina en los cursos ocupacionales. Así, respecto a 1984, el incremento de alumnas en 1989 fue del 616,8 por ciento, mientras que el crecimiento de varones fue del 191,9 por ciento.

Este incremento de la participación de la mujer en las acciones formativas responde a la política emprendida para favorecer su incorporación al mercado de trabajo, propiciándola especialmente en aquellas profesiones en las que se encuentra subrepresentada porque el aprendizaje ha sido reservado tradicionalmente al colectivo masculino, y en aquellos sectores en los que las expectativas y el crecimiento son mayores.

En esta línea cabe resaltar que, aunque todavía se im parten a las mujeres cursos para ocupaciones que hasta ahora han sido tradicionalmente femeninas —como son las relativas a la administración y oficinas, al sector textil, a la enfermería sanitaria y a la belleza—, se advierte una tendencia a reducir el porcentaje de mujeres que se forma en estas especialidades sobre el total del colectivo

femenino. Así, mientras que en 1985 el colectivo de mujeres que se formó en las cuatro ocupaciones citadas representaba el 54,4 por ciento, esta proporción se redujo al 29,3 por ciento en 1989.

Por otra parte, esta menor participación en especialidades definidas como típicamente femeninas queda compensada con la asistencia de alumnas a cursos en los que su presencia antes era escasa; tal es el caso de las técnicas empresariales, cuyo alumnado se repartió casi al 50 por ciento entre hombres y mujeres, y de la informática, en la que las mujeres formadas en 1989 eran un 45 por ciento más que los hombres. En 1989 la mujeres representaban en estas dos familias profesionales el 27,8 por ciento del total de las formadas, mientras que en 1985 representaban el 17,9 por ciento.

Siguiendo en la línea en la que estaba informando, es decir, en la de las medidas adoptadas para facilitar la incorporación de la mujer al mundo del trabajo sin discriminación, en el Plan de Igualdad se señalaban también algunos aspectos o normas que se encontraban vigentes y que se consideraban discriminatorios para la mujer. En primer lugar, no ha sido modificado el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre Trabajo Prohibido a Mujeres y Menores. Está todavía vigente porque, como sus señorías saben, la intención del Gobierno es modificarlo —tanto por lo que se refiere a las mujeres como a los menores— en la próxima ley de salud laboral y condiciones de trabajo, cuyo anteproyecto se está discutiendo con los interlocutores sociales. La óptica de la reforma está encaminada a eliminar todos aquellos aspectos que se puedan considerar discriminatorios para el trabajo de la mujer, protegiendo —eso sí— la maternidad y la salud de la mujer trabajadora.

Existen además una serie de convenios internacionales ratificados por España, en los que algunas de sus cláusulas también se consideraban discriminatorias para el trabajo de la mujer. En primer lugar, la Carta Social Europea, que prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres en las minas. Se ha procedido ya a denunciar el artículo 8 de dicha Carta, en el apartado correspondiente. La denuncia tendrá efectos seis meses después de la comunicación, por lo que dichos efectos se producirán a partir del día 5 de junio de 1991.

Por lo que respecta a la prohibición del trabajo nocturno de la mujer, recogida en el Convenio 89 de la OIT, no ha sido denunciada. Sus señorías saben que existen unos plazos muy amplios y concretos en los que se puede proceder a la denuncia de los convenios de la OIT, y puedo decirles que el Ministerio de Trabajo ha informado favorablemente la denuncia del Convenio 89; el plazo para efectuar la denuncia comienza el 27 de febrero de este año, 1991, y se puede llevar a cabo en el plazo de un año contando desde la fecha anterior.

Por último, señorías, me gustaría informarles de lo que en mi exposición llamé el tercer eje de las actuaciones del Ministerio de Trabajo, que se refería concretamente a aquellas situaciones en materia de seguridad social que el Plan de Igualdad de Oportunidades consideró necesario modificar.

En primer lugar, se deseaban equiparar al régimen general los porcentajes aplicables, en función de los años cotizados, para la pensión de jubilación de las personas comprendidas en el régimen especial de empleados del hogar. La equiparación de dichos porcentajes se llevó a cabo por el Real Decreto 1609/1987, de 23 de diciembre.

En segundo lugar, el Real Decreto-Ley 7/1989, de 29 de diciembre, sobre Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Financiera y Tributaria, ha modificado el artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social admitiendo la prueba en contrario de la condición de trabajador por cuenta ajena del cónyuge del empresario, de forma tal que, probado que realmente el cónyuge es trabajador por cuenta ajena, procederá su afiliación al sistema, el alta, la cotización y, por tanto, que genere sus propios derechos a la protección.

Por Orden Ministerial de 11 de mayo de 1988 se equiparó la cuantía de determinadas indemnizaciones en razón de la lesión padecida, cualquiera que fuera el sexo del trabajador que sufriera el accidente, es decir, que el baremo por lesiones permanentes no invalidantes que contenía discriminaciones en esta materia ha sido modificado, y se han eliminado dichas discriminaciones.

Por último, existía un compromiso en materia de seguridad social para replantear el sentido y el alcance de la regulación actual de la pensión de viudedad. Este replanteamiento se sometía en el Plan de Igualdad a dos objetivos: uno de ellos, referido a estudiar cualquier propuesta presentada por los interlocutores sociales para modificar la pensión de viudedad, y el otro, a la revalorización, hasta donde lo permitieran las posibilidades económicas, de las pensiones de viudedad de las personas de edad avanzada con las pensiones más bajas.

Los acuerdos suscritos en la mesa del diálogo social por el Gobierno con los interlocutores sociales en materia de pensiones permitirán en 1992, el año próximo, la equiparación de las pensiones mínimas de viudedad a los importes de las pensiones mínimas de jubilación sin cónyuge a cargo, para beneficiarios de cualquier edad.

En esta línea, y puesto que las pensiones de viudedad y las de jubilación deben estar equiparadas el año próximo, el último decreto sobre revalorización de pensiones, el Real Decreto 1670/1990, de 28 de diciembre, establece una revalorización sustancialmente diferente para las pensiones de viudedad respecto de las de jubilación: mientras que las pensiones con carácter general se revalorizan un 6,7 por ciento, las de viudedad lo hacen en un 18,75 por ciento, cuando el beneficiario tiene una edad de 60 a 64 años, y en un 10,85 por ciento cuando tiene cumplidos los 65 años.

Probablemente sea difícil seguir la evolución de las pensiones de viudedad en relación con las de jubilación si nos referimos únicamente a porcentajes, y tal vez sería más ilustrativo hablar de las cuantías concretas de las pensiones de jubilación y de viudedad.

Para el año 1991 la pensión mínima de jubilación, sin cónyuge a cargo, para mayores de 65 años es de 42.630 pesetas. La de viudedad para mayores de 65 años es de 40.880 pesetas. La pensión de jubilación sin cónyuge a

cargo para menores de 65 años es de 37.200 pesetas y la de viudedad entre 60 y 64 años es de 33.300 pesetas. Por lo que se refiere al SOVI la pensión de jubilación es de 30.475 y la de viudedad de 29.145 pesetas.

Ven ustedes que donde más se distancian las pensiones de jubilación y de viudedad es justamente donde se han producido, no solamente en este año sino ya en otros anteriores, los incrementos más fuertes porque el compromiso es que en el año 1992, el próximo año, estén totalmente equiparadas.

No sé, señorías, si me he extendido demasiado. Les agradezco a ustedes la atención que me han prestado. Estoy a su disposición para contestar aquellas preguntas que esté en disposición de poder hacerlo. No he querido, en absoluto, transmitirles a ustedes ningún mensaje triunfalista de lo que ha realizado el Ministerio de Trabajo en relación con el Plan de Igualdad de Oportunidades. Creo que se han hecho cosas importantes en un período de tiempo pequeño. Creo que quedan, todavía, muchas cosas por hacer que no corresponden únicamente a la normativa que se publique en el Boletín Oficial del Estado, sino a la sensibilización, a la mentalización no solamente de la Administración, donde sí creo que existe una sensibilización respecto al tema de la mujer, sino con carácter general de toda la sociedad y de todos los grupos importantes que conforman la misma; y, no obstante —creo que puedo decirlo porque me acabo de incorporar a la Dirección General de Empleo y, por tanto, nada de lo que allí se ha hecho me lo puedo atribuir personalmente— se ha dado en cierta medida una amplia cobertura a los compromisos que estaban encomendados al Ministerio de Trabajo.

Muchas gracias

La señora **PRESIDENTA**: Gracias señora Directora General.

Qué duda cabe que su informe ha sido exhaustivo. No obstante, estoy segura de que los portavoces aún tendrán cosas que aclarar respecto del mismo.

Por el Grupo del CDS va a intervenir el Diputado señor Ferrer Gutiérrez.

El señor **FERRER GUTIERREZ**: Muchas gracias, señora Presidenta.

Con brevedad también. En primer lugar, agradecer la presencia y la información de la señora Directora General, muy pormenorizada, que mi Grupo comparte en gran medida y agradecerla, también, los datos y cifras que nos ha dado.

Ha dicho algo bien sabido por todos nosotros, que la Constitución en los dos artículos que ha citado muy acertadamente, el 14 y el nueve, nos da un mandato de no discriminación a la sociedad española. En virtud de ese mandato del texto constitucional tiene que venir el desarrollo de la ley para evitar esta discriminación.

Nos ha citado muchas cosas de la situación de la mujer en este sentido, del incremento en la incorporación al trabajo sobre todo de un grupo de personas de 25 a 54 años que prácticamente es equiparable al de los varones; que

hay una estabilización en menores de 20 años atribuible, entre otras cosas, como ha apuntado usted; a razones de estudios nos ha dicho también las modificaciones que ha sufrido el Estatuto de Trabajadores en relación con esta normativa.

Todo esto es muy bonito y bueno. Mi Grupo reconoce que están haciendo cosas, muchas cosas y positivas, pero también coincido con la última parte de la intervención de la señora Directora General: hay que hacer más.

Yo apelaría aquí, y coincido enteramente con ella, no solamente a la Administración, sino a todas las Administraciones y a la sensibilidad que tienen que tener los colectivos del pueblo español, empresarios etcétera, para que de verdad hagamos realidad, de una vez para siempre, esta igualdad de la mujer.

Me gustaría tocar un tema que o no le he escuchado o me ha pasado inadvertido al hablar de la potenciación del trabajo de la mujer para favorecer las condiciones y poder acceder a los puestos de trabajo. Hay un tema que me preocupa que es la posición que tiene la mujer en el mundo rural actualmente y las posibilidades de encontrar trabajo. Usted ha dicho que, concretamente en agricultura, no alcanza la tercera parte de la ocupación. Efectivamente es así, con lo cual la inquietud de mi Grupo es que no vayamos a caer también nosotros en la discriminación en relación con la propia mujer, es decir que estemos atendiendo a las de los centros urbanos y grandes capitales y no a las mujeres de los núcleos rurales que quizá tengan tantas o más necesidades. Esa es una pregunta que a mí me gustaría que la señora Directora General contestase, porque creo que la población española en el mundo rural sufre muchas deficiencias y hay impotencia por parte de la mujer en el sentido de acceder a un puesto de trabajo, por lo que quisiera saber qué se está haciendo, aparte de lo que nos ha dicho y de lo que nos explican en el Plan de Igualdad de los años 1989 y 1990: qué cursos, o qué potenciación, o qué posibilidades, en una palabra, tiene la mujer rural para acceder a los puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres.

Por lo demás, espero que el desarrollo posterior de las acciones de todos los Ministerios conexados en esta enorme y positiva tarea redunde en beneficio de la mujer y que vayamos de verdad no a la igualdad formal, sino a la igualdad real, que es lo que todos nos proponemos.

Con esto termino mi intervención.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señor Diputado.

Por el Grupo Catalán de Convergència i Unió tiene la palabra doña Joaquina Alemany.

La señora **ALEMANY I ROCA**: Gracias, señora Presidenta.

En primer lugar, quería agradecer a la señora Directora General su presencia y el informe que nos ha dado.

Quiero decirle a continuación que es verdad que no podemos dar un mensaje triunfalista, porque en realidad el tema laboral es el que más afecta a la igualdad de oportu-

tunidades entre hombres y mujeres, y desgraciadamente en esta sociedad será la piedra de toque la lucha que tenemos que llevar todos conjuntamente de una manera muy formal, porque creemos que, por ejemplo en Cataluña, es una aportación que se puede hacer. Se ha preguntado a las mujeres cuál era su preocupación prioritaria. Han dicho el acceso al mundo de trabajo. La mujer sabe que mientras no sea libre y no tenga un salario será difícil que sea tratada como un igual, no sólo por sus compañeros, por la familia, sino, también, en la sociedad. Por tanto, yo creo que todas las aportaciones que se puedan hacer desde las comunidades, desde cualquier sitio, serán bienvenidas aunque el trabajo es duro y largo.

Es verdad que tenemos que tener un cierto sentido de ilusión; aunque sea un trabajo muy duro será necesaria una gran solidaridad entre todos para poder hablar de estos temas. Creo que se ha avanzado desde el Plan de Igualdad en cuanto a modificaciones de tipo legal, es verdad; pero aún incluso dentro de este nivel, no sé si es que no he estado presente, pero hay una pregunta que le quiero hacer sobre la igualdad de trato en el régimen especial de los autónomos para las mujeres y en cuanto a la Seguridad Social ya que creo que había, hasta ahora, algunas diferencias.

Entrando de un modo más práctico en la formación ocupacional de mujeres, creemos que la línea a seguir será formarlas ocupacionalmente en temas no específicos de mujeres, porque es donde les será más fácil acceder al mundo del trabajo y encontrar una colocación.

Quisiéramos saber cuál es, más o menos, el esfuerzo de presupuesto, si nos lo puede decir, o los planes específicos que se han hecho de cara a esta formación ocupacional, específica para mujeres en temas no específicos de mujer.

Una tercera pregunta sería —no he oído que usted hablara de este tema— qué política se lleva en cuanto a la Comunidad Europea, en cuanto al Fondo de Cooperación para el Empleo, pensando que en este momento y de cara al Mercado Unico del 93 tenemos que hacer un esfuerzo para que las mujeres españolas no queden a la cola de los avances que las mujeres europeas han podido hacer. He de decir que conozco el tema y creo que es difícil poder tomar parte en estos planes comunitarios.

Son planes que se están llevando a cabo, y que obligan a hacer un trabajo muy difícil y muy duro para todos los países. Yo creo que sería conveniente que se hiciera de una manera muy especial, muy específica, muy solidaria con todas las comunidades autónomas, pensando que cada vez que en la Comunidad se habla de esto, se habla de España como si fuera el vagón de cola. Esto no puede ser. Es verdad que hace muy poco que estamos trabajando aquí, pero tendríamos que hacer un esfuerzo para poder avanzar en esta línea, y para poder participar en todas las actividades que se están llevando a cabo en la Comunidad Europea.

Otra de mis preocupaciones es sobre los cursos que se están haciendo a través del INEM. En la práctica, conozco los que se están haciendo en Cataluña. Me preocupan porque creo que debería reflexionarse, ya que son unos

cursos poco novedosos donde, en realidad —no hablo de los de formación ocupacional específica, sino de los del INEM— se repiten profesiones encaminadas a que la mujer continúe en su «status»: cursos administrativos, peluquería, etcétera. Además, otro problema personal que tengo es que la mayoría de las mujeres asisten porque perciben una cantidad; es decir, van a cobrar y cuando terminan el curso no les preocupa su acceso al trabajo, que es lo que creo que debe preocuparnos a nosotros. Tenemos que formar a las mujeres, no para que estén cobrando un salario y se dediquen a ir de compras con este dinero, sino para que puedan tener una formación ocupacional que les permita acceder al mundo del trabajo.

Hay más cuestiones que me preocupan, pero tampoco quiero exponerlas todas aquí en este momento. Sólo me he referido a las más importantes.

Muchas gracias.

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

Por el Grupo de Izquierda Unida, tiene la palabra la Diputada doña Cristina Almeida.

La señora **ALMEIDA CASTRO**: Gracias, señora Presidenta.

Sea bienvenida la Directora General de Empleo. Siempre que viene es calurosamente saludada, y yo me hago eco de ello.

Como he llegado tarde, no sé si se habrá tratado algo de lo que expondré a continuación. Voy a hablar un poco de la economía sumergida, de la cantidad de mujeres que están hoy en puestos de trabajo que hasta ahora lo eran, pero dado que numerosas empresas están cerrando, se está llevando a gran parte de esas mujeres que antes tenían empleos, digamos, emergidos, a la economía sumergida. No sé qué posibilidades se tienen previstas dentro de la Dirección de Empleo para impedir que, ante una escasez de trabajo en industrias del calzado, en industria textil, se siga manteniendo la misma producción, pero sin el personal que había. Esta economía sumergida afecta fundamentalmente a las mujeres. ¿Hay algún tipo de medidas, o bien de inspección, o bien una formación distinta, o la creación de otro tipo de sociedades entre las propias mujeres para garantizar que sigan con sus derechos? Porque la economía sumergida es pan para hoy, pero es hambre para mañana. Y creo que hay una tendencia a que se esté produciendo una precariedad en el empleo femenino.

Por otro lado, existen los cursos de formación, que de por sí ya están bien, más la tendencia a que cambien las profesiones de las mujeres. Es importante que entren en un mercado más competitivo. Pero la idea que tengo —creo que tenemos datos concretos— es que en la formación puede estar dándose un avance para las mujeres así como un aumento en la preparación y, sin embargo, en la contratación, ante una igualdad de formación, muchas veces los hombres tienen garantizado el puesto de trabajo. Es decir, que después de esa misma formación profesional, cuesta mucho más a las mujeres la obtención de ese puesto. ¿Tiene prevista la Dirección de Empleo, quizá en

relación con la Seguridad Social, algún tipo de fomento de medidas que ayuden a la incorporación de estas mujeres al puesto de trabajo? Porque es verdad que se forman, que son listas, a veces tanto o más que los hombres, pero en la contratación hemos comprobado que después de cursos enteros, los hombres salen colocados y las mujeres no salen colocadas. No he oído nada sobre esto, al menos en el tiempo que llevo aquí.

Otra de las cuestiones que me preocupan —ya lo ha dicho el compañero de CDS— es una de las que han surgido. He estado en varios encuentros, sobre todo en pueblos de Andalucía y de Extremadura, relacionados con el Plan de empleo rural. Saben que a las mujeres, como a veces se nos olvida que somos mano de obra activa, y somos gloriosas amas de casa, cuando se nos ocurre querer ser mano de obra activa agrícola, y sobre todo apuntarnos a ella, hay una tendencia a la no contratación. En los censos hay problemas que se quieren eliminar no incluyendo a las mujeres en ellos, y no he oído nada sobre una estructuración de este sector que ha sido muy conflictivo. Lo sé porque hemos tenido últimamente noticias sobre esto y ha habido alguna fórmula para la integración de la mujer en un sector en el que, por no haber suficiente trabajo, han desaparecido cada vez más de las campañas que se realizan fuera, de las campañas de las vendimias, pues éstas están ya más localizadas.

Me gustaría destacar la cuestión de la viudedad. No sé cómo podríamos transformar las pensiones de viudedad. Quizás haya que ir a identificar esas pensiones como ingresos propios de las mujeres. Lo digo porque he tenido una reunión con dos asociaciones de viudas donde me han expuesto el problema de la pérdida de la pensión por el hecho de volver a casarse. Muchas de estas mujeres son mayores, y a veces pueden encontrar otro afecto, pero tienen miedo a perder esa independencia mínima que han conseguido aunque haya sido a costa de haber tenido otro marido antes. Decían: nos empujan al concubinato. Y no es que a mí me guste quitarles esa posibilidad; prefiero que estén sin casarse a que lo hagan de nuevo y estén peor. Pero es cierto que se está dando la sensación de que la pensión te la dan cuando te quedas sola, y en el momento en que te acompañan otra vez, la pierdes. Surge así la preocupación porque al casarse de nuevo supone la pérdida de la pensión. Existe la impresión de que te la dan en función del cónyuge que muere, y no en función de tu propio derecho una vez que la percibes. Me parece que tendríamos que estudiar que las pensiones por viudedad que deseamos las mujeres, cuando las recibamos, sea por el proyecto económico en común que hay dentro de un matrimonio y por la parte que nos corresponde. Quizá haya que considerarlas pensiones propias y no pensiones derivadas, lo mismo que ocurre con las de jubilación, etcétera, porque sean conceptos propios, no ya para que se casen o no —ya digo que no les deseo otro matrimonio— pero sí para que si alguna quiere volver a casarse no tenga esa sensación de dependencia, de pasar de mano en mano, y de que esa mano le va quitando los ingresos propios. No sé cómo podríamos remediarlo. Es algo que debíamos estudiar entre todos para dar otro sentido a la

pensión de viudedad e identificarla más como ingresos propios de mujeres.

Se está cuestionando lo relativo a las empleadas de hogar. En este momento es un sector que creo que por estar ocupado masivamente por mujeres tiene una regulación híbrida. Me gustaría saber si desde la Dirección de Empleo se ha pensado en alguna medida. Yo creo que ya hay bastantes estudios y se están haciendo jornadas para ver cómo se podía regular el que sean unas trabajadoras con todos los derechos. Sabemos que los hombres que limpian cristales por fuera de los edificios o de los locales públicos son trabajadores por cuenta ajena de la empresa que se encarga de esta tarea y, sin embargo, las que limpian los cristales por dentro son empleadas de hogar con otro tipo de legislación. Quizás el hacer que el servicio doméstico sea un servicio de auténticas trabajadoras que no estén bajo una legislación que no las equipara en condiciones de igualdad, beneficiaría a un gran número de mujeres que en este momento se están planteando la dependencia laboral, incluso en el servicio doméstico, con otra idea absolutamente distinta. Aunque sí se ha dicho algo sobre nuevas regulaciones, en general, éstas son cuestiones sobre las que no había oído nada. Deseo saber si hay alguna idea en este sentido. Respecto del resto, nos damos por enterados de los datos. Sabemos que la ilusión que ponemos en hacer las cosas no se corresponde luego con los resultados.

Otra preocupación, dentro de la Dirección de Empleo, es quizás el terminar ya con distintos trabajos en los que, aunque realmente no existe hoy discriminación salarial en cuanto que se respetan unos niveles de salario-convenio, yo creo que sí estamos cayendo todavía en que algunos de esos trabajos se valoren de distinta manera, suponiendo auténticas discriminaciones salariales para las mujeres. Hemos tenido un caso en Cataluña, donde había trabajadoras que hacían los mismos trabajos, aunque estuviesen calificados de distinta manera en los convenios. Se ha visto que tienen todas una cualificación inferior a la de los hombres, y aún realizando las mismas tareas, los oficiales tienen salarios distintos. No estaría mal que nos replanteáramos quizá esta ordenación del empleo para que no se puedan dar estas distintas calificaciones que suponen discriminaciones legales o que se hiciera eco de ello cualquiera de las Direcciones de Empleo para las nuevas tipificaciones de puestos de trabajo ya que, a veces, como en este caso, se tienen que firmar los convenios aún a sabiendas de que son discriminaciones porque afectan a tal número de personas que no se pueden paralizar por una acción de este tipo.

Nada más. Muchas gracias por la información y por la que pueda dar después de estas preguntas.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Almeida. Por el Grupo Popular, tiene la palabra la señora Agüero.

La señora **AGÜERO RUANO**: Gracias, señora Presidenta.

Ante todo, quería unirme a todos los Grupos Parlamentarios para dar las gracias por su presencia a la señora Di-

rectora General de Empleo, sobre todo por su clara exposición en el área de su competencia.

Quisiera poner de manifiesto a sus señorías que, cuando alguien me pregunta en qué consiste el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, podría resultar muy fácil contestarles que existe una estrategia política global para mejorar la situación de la mujer española a través de 120 medidas, en áreas como la igualdad en el ordenamiento jurídico y todo lo que gentilmente ha expuesto la señora Directora General. Pero es que el papel lo soporta todo y el hablar también. Y cuando uno ha leído todos los objetivos y actuaciones, y después de haber oído a la Directora General, la verdad es que no tenemos ninguna coma que quitar al programa, a todas las actuaciones, y sobre todo a la intervención de la Directora General. Pero una cosa es la teoría —que casi es perfecta, se lo aseguro— y otra muy diferente la práctica. Y no quiero, por favor, que se me malinterprete al hablar de la práctica. Se lo digo porque, además, yo soy asesora laboral y, por motivos de trabajo, tengo una relación estrecha con todo el mundo laboral, y puedo asegurarle que este Plan deja mucho que desear; no por la voluntad política de ponerlo en funcionamiento, sino porque la realidad social la verdad es que es bastante distinta y la discriminación de la mujer, tanto directa como indirectamente, es notoria en todos los aspectos sociales y, sobre todo, como usted bien sabe, en el empleo y en las relaciones laborales.

No quiero cansarles con estadísticas, pero todo el mundo sabe —y así nos lo ha expuesto usted hoy aquí— que hay más hombres ocupados que mujeres, existiendo por el contrario más mujeres desempleadas que hombres parados. También es cierto que la participación laboral de las mujeres es escasa, si la comparamos con la masculina, y que tienen más dificultades para encontrar empleo, a pesar del interés cada vez más creciente de la mujer para incorporarse al mercado laboral.

Una vez que partimos de esta premisa, el objetivo de la actuación del Plan de Igualdad sobre la actividad laboral de la mujer se centra en los estudios, en la investigación sobre esta actividad, los programas específicos, los programas de fomento al empleo, la formación ocupacional, el análisis sobre el colectivo de mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, tanto por edades como por cualificación profesional, etcétera. Pero luego ¿qué? Esta es mi pregunta. Y aquí cabría recordar la comparecencia de la Directora General del Instituto de la Mujer, doña Carmen Martínez Ten, durante la cual, la Diputada de Izquierda Unida, Cristina Almeida, decía que los programas de formación en todo caso eran un poco un programa de frustración: te colocan en el ordenador, y luego ¿qué?

En este sentido, a nuestro Grupo le gustaría hacer una sugerencia, sencillamente por aquello de la práctica más que de la teoría, pues, insisto, no se puede quitar ni una coma al programa y a lo que la Directora General ha expuesto. Hay una cosa que nos parece insuficiente y es la información para la mujer. Una cosa son los programas que se están haciendo y otra es que no llegue la información. A mí se me ocurre una solución un tanto casera, pero, si esos magníficos programas para la reinserción de

la mujer en el mundo del trabajo se expusieran cinco minutos antes de la famosa telenovela «La dama de Rosa», supongo que habría un número masivo de mujeres que podrían informarse y saber exactamente de su existencia, porque, insisto, yo que me muevo en este mundo por mi actividad profesional y política, estoy bastante más enterada de todos estos programas, pero a veces se me escapan.

También querría referirme al control auténtico de todos los objetivos, expuestos en este Plan, que se puedan llevar a cabo. Y le voy a poner unos pequeños y rápidos ejemplos. Una vez que la mujer ya se encuentra participando en el programa de formación, reciclaje y demás, y por fin consigue su trabajo, nos encontramos, por ejemplo, con que no se le da de alta en la Seguridad Social. En este sentido, cuento con datos específicos de la Junta de Andalucía, Consejería de la Presidencia, Instituto Andaluz de la Mujer donde nos encontramos —por poner un ejemplo que nos atañe a la Senadora Martínez, del Partido Socialista, y a mí— con que en Almería hay un 47,7 por ciento de mujeres que no están dadas de alta en la Seguridad Social. Y yo me pregunto: ¿qué es lo que sucede con las inspecciones de trabajo? Esta misma pregunta cabe realizarse en cuanto al Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Aquí tengo una fotocopia, por si quiere comprobar la cantidad de mujeres que abortan en el poniente de Almería por la intoxicación de los productos pesticidas para la agricultura. ¿Dónde está ese Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo?

A mí me parece perfecto todo lo que están ustedes haciendo, o lo que estamos haciendo todos —vamos a ponernos todos en el saco, todos, porque no creo que en este momento el tema de la mujer sea de un partido político o de otro, sino de todos unidos— pero, una vez que está hecho el programa, ¿dónde está el control y dónde está la información?

Por ejemplo, en las retribuciones económicas. No es que ya en nuestra empresa privada a un hombre con una determinada actividad se le pague una cantidad reflejada en un convenio o en un contrato privado con los que resulta muy difícil meterse, sino que hay convenios colectivos específicos, firmados por los sindicatos y por la patronal, en que, por ejemplo, en igualdad de condiciones, el trabajo de la mujer de productos de manipulados, de productos hortofrutícolas, está a 392 pesetas la hora para las mujeres y a 413 pesetas para los hombres. No sé cuál será el motivo de esa diferencia de 21 pesetas; y eso que llevo haciendo nóminas de la Seguridad Social durante ocho años todos los meses, pero no encuentro la razón por la cual se siguen aprobando convenios a igualdad de trabajo y con 21 pesetas de diferencia. Parece una discriminación de la mujer increíble.

En cuanto al apoyo a la creación de empleo, existe una Orden Ministerial, publicada el 27 de noviembre de 1986, que establece una serie de subvenciones para la contratación de mujeres en profesiones en las que ésta se encuentra representada, de hasta 250.000 pesetas por contrato, incrementada en el 100 por cien si participa en el Fondo Social Europeo. Pues bien, yo he preguntado —no

ya sólo por ayudar a las mujeres, sino también al empresario— en las delegaciones de Trabajo, en el INEM, y llega un momento en que cuando yo digo que efectivamente esto existe me pregunta el empresario que dónde está. Y no me he metido en las ayudas comunitarias a la iniciativa de locales de empleo a las mujeres, porque empiezan a decirte que cada proyecto podrá obtener un máximo de 5.000 ecus y que consiste en una cantidad de ecus convertida después en la divisa nacional por la entidad bancaria que reciba la transferencia. Pues bien, yo les aseguro que prefiero no decir ni a una mujer ni a un empresario lo que es esto porque me puedo hasta liar.

Por tanto, mi pregunta sigue siendo ¿dónde está la información desde el año 1986? De ahí la sugerencia de nuestro Grupo Parlamentario en este sentido. Todo está bien hecho, pero ¿dónde está el control y dónde está la auténtica información para las mujeres y sobre todo para los empresarios que, al fin y al cabo, son los que van a contratar a estas mujeres?

Iba a hablar también de la economía sumergida, pero ya se ha referido a ello Cristina Almeida.

En cuanto a los cursos agrarios, sí querría hacer una pequeña matización, y es que existen unos cursos de formación para las mujeres mayores de 25 años. Yo no quisiera que en el sector agrario ocurriera como en el sector servicios normal, donde, como usted sabe, el contrato de trabajo con subvenciones, tanto del INEM como de la Seguridad Social, es para menores de 20 años; luego hay otros contratos de para mayores de 25, existiendo por tanto un colectivo, situado entre los 20 y 24 años, que no sé cómo se le podrá hacer un contrato de trabajo, como no sea de fomento al empleo normal. Ese colectivo no está amparado por ninguna subvención, ni del Instituto Nacional de la Seguridad Social ni del INEM.

Por último, querría hacerle un breve comentario sobre la estimulación y mejora de la actividad empresarial femenina. Nos encontramos con que solamente es difícil que en una entidad bancaria te den un préstamo, no ya en la banca privada sino también en la pública, como no sea que tenga uno 14 avales. Pero cuando una mujer quiere poner un negocio y, por supuesto, pasar a ser autónoma, como tenga pensión de viudedad difícilmente puede conseguirlo porque sabe que no sólo le rebajan la pensión, sino que se la quitan. Yo creo que cuando se tiene una pensión alta esto tiene, tal vez, sentido, pero hay muchísimas mujeres que se encuentran en estado de viudedad y que en un 45 por ciento no reciben la pensión de lo que realmente cobraba el marido, sino de la base de cotización, como saben perfectamente, contando con una remuneración mínima y después no se encuentran con facilidades para ser trabajadoras por cuenta propia, si no pueden serlo por cuenta ajena.

Por lo demás, reitero las gracias por su presencia y pido que hagamos lo que podamos o que pongamos al menos el control necesario para que poquito a poco las mujeres podamos reincorporarnos en igualdad con el hombre.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Agüero Ruano.

Por el Grupo Socialista, tiene la palabra la señora Castañer.

La señora **CASTAÑER PAMPLONA**: En primer lugar, quiero dar las gracias a la señora Directora General por su presencia en la Comisión Mixta Congreso-Senado, en especial por el Grupo Socialista, así como por su amplia y extensa exposición en la que nos ha informado sobre las medidas legislativas llevadas a efecto sobre el Plan de Igualdad de la Mujer y todas aquellas en las que de alguna forma estaban implicadas las mujeres y propugnaban esa igualdad de la que tanto se está hablando esta mañana.

Bien es verdad que la sensibilidad del Gobierno Socialista ha permitido llevar a cabo este Plan que, como antes decía, a través del Instituto de la Mujer y de los otros Ministerios que han estado implicados en estas medidas, ha dado como resultado todos estos puntos que usted ha enumerado y que, evidentemente, constatan que estas medidas no se quedan en papel, como en muchas ocasiones se ha mencionado; no solamente son temas puntuales que vienen a ampliar nuestra Constitución, sino que de alguna forma se llevan a la vida práctica de manera efectiva.

La incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, como refleja la evolución positiva de la actividad femenina, sobre todo a partir de 1985, está produciendo un cambio de carácter estructural en el mundo del trabajo, en las relaciones laborales, que se enmarcan en una transformación social mucho más amplia.

Aquí no se ha hablado de triunfalismo, pero creo que sí ha habido algunas intervenciones en las que me ha dado la sensación de que se planteaba un cierto derrotismo. Yo creo que no es ése el aspecto que nosotros tenemos que valorar en este momento, puesto que hay unos datos objetivos, unas realidades sociales y unas realidades legislativas que son en las que en estos momentos nos tenemos que fijar para poder evaluar. En este sentido, podría repasar de forma somera los siete objetivos que han servido como base para esta evolución de la incorporación de las mujeres al mundo laboral.

Así, podríamos decir, en primer lugar, que conocer la situación de las mujeres en sus relaciones de trabajo ha requerido un laborioso sondeo para saber su realidad laboral. Un segundo objetivo ha sido fomentar la formación ocupacional y de empleo de las mujeres como aportación a aquellas necesidades educativas y también formativas para facilitar el acceso al mundo del trabajo, que también es una realidad. Mejorar la situación laboral en las zonas rurales es otro punto que se ha tocado aquí y que, por la dificultad del mundo agrario, quizá sea algo en lo que hay que incidir de una manera especial, lo que también estamos haciendo. Otro punto es el de promover la igualdad de las mujeres en la Administración pública, y de ello creo que tenemos un buen exponente hoy al tener entre nosotros a una Directora General. También ha habido que incentivar en las empresas públicas y privadas el acceso al empleo y a la promoción de las mujeres, que creo que es un dato que también hay que tener muy en cuenta porque es algo que se va logrando, aunque quizá

con cierta lentitud. Otro punto es lograr que el acceso al empleo y a las relaciones laborales sea un hecho. También existen pequeñas matizaciones en algunos campos en los que hay que incidir más, pero creo que es algo que se está logrando con amplitud.

Por último, hay que hacer compatible la realidad de un trabajo laboral con el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y creo que las medidas laborales que se han adoptado, en beneficio de que haya tareas compartidas por el hombre y la mujer en el mundo laboral y en atención a las épocas de la maternidad precisamente, son auténticas metas que se están consiguiendo. Los hombres necesitan un reciclaje en este sentido y creo que cada vez son más los hombres que asumen estas tareas compartidas, lo cual creo que es un gran logro para la igualdad de los sexos.

Todo lo anterior es una enumeración somera de los logros. Por otro lado, hay que tener en cuenta que hay un avance con doubles objetivos marcados en el sentido de facilitar el acceso al mundo laboral y mejorar las condiciones del trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta que hay unos indicadores claves que son constatables, como el aumento de la tasa de actividad de las mujeres y el aumento considerable de la presencia femenina en la formación ocupacional. La Directora General ha hecho una magnífica exposición de todo lo que ha sido la labor del Ministerio de Trabajo, y concretamente del Instituto Nacional de Empleo, sobre todo en aquellos aspectos que se ponen de relieve en la ampliación del nuevo Plan de Formación e Inserción Profesional, como es el caso del colectivo que antes estaba quizá menos cubierto, el de las mujeres mayores de 25 años que desean reincorporarse al mundo laboral.

Siguen existiendo, evidentemente, desigualdades, como son una mayor tasa de paro en todas las edades y una mayor dificultad en la promoción interna y en determinados trabajos atípicos con relación a las mujeres, pero yo creo que todo esto va solucionándose paso a paso, porque hay que tener en cuenta que la presión social es en muchas ocasiones excesiva y los cambios legislativos no son suficientes para cambiar una mentalidad que socialmente tiene una presión realmente importante.

La preocupación se acrecienta con la proximidad de 1993, año que supondrá la libre circulación de las personas, de los bienes, de los servicios entre todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, lo que, evidentemente, habrá que tener en cuenta para que, como se ha mencionado aquí antes, las mujeres no queden al margen de lo que pueda significar la competencia de otras mujeres de otros países europeos, que quizá puedan estar más protegidas legislativamente en sus respectivos países.

Yo diría que quedan dos años que son decisivos para nuestro país y que habrá que incidir de manera especial en el tema de las mujeres. Esta preocupación, que comparte la Comunidad Económica Europea, ha originado tres Directivas relacionadas con el trabajo atípico, en cuanto a lo que se refiere a la igualdad en las condiciones de trabajo, en cuanto a la protección social, y, por otra parte, habrá que mejorar la seguridad y la salud en el tra-

bajo. Estos son puntos muy importantes de cara al Mercado Unico, que producirá cambios sociales que tendrán indudablemente consecuencias diferentes para los hombres y para las mujeres, pero que hay que enfocarlo de manera que estos cambios sean mínimos para las mujeres o que, en cualquier caso, las mujeres estemos protegidas para que 1993, fecha que ya creo que se puede considerar mítica, sea el año de la realidad de la igualdad entre los sexos.

Por lo avanzado de la hora, no quisiera incidir en más cuestiones. Creo que el Gobierno, los Ministerios implicados, el Instituto Nacional de Empleo, el Ministerio de Trabajo, el Instituto de la Mujer no van a cejar en el empeño de que, realmente, todas estas cosas, todos estos pequeños matices que todavía están por resolver sean una realidad efectiva.

Simplemente quiero agradecer a la señora Directora General su presencia y esa amplia y exhaustiva información que nos ha dado sobre los temas relacionados con el Instituto Nacional de Empleo.

Muchas gracias.

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

Ahora voy a dar la palabra a la señora Directora General para que, de alguna manera, dé repuesta a todas las inquietudes que han expuesto los portavoces de los grupos. Yo había anunciado que daría la palabra después a miembros de la Comisión que, sin ser portavoces en este momento de su Grupo, quisiesen hacer una pregunta puntual, pero es muy tarde. Como después de que la Directora General hable, volverá lógicamente alguien de los que han hablado a solicitar hacer algún matiz, me parece que va a ser un poco tarde para poder dar la palabra. Por tanto, les pido perdón y les rogaría que sólo vuelvan a ser precisamente los portavoces de los grupos quienes intervengan, una vez oída la señora Directora General.

Gracias.

La señora Directora General tiene la palabra.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO** (Dominguez González): Gracias, señora Presidenta.

Quiero agradecer a los portavoces de todos los grupos la amabilidad que han tenido al acoger mi exposición. También quiero señalar —y quiero que quede bien claro— que, en ningún caso, quise transmitir desde aquí que el Ministerio de Trabajo, que es a quien represento en este momento, había hecho pocas cosas respecto al Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer. Lo que quiero transmitir simplemente es que, habiendo hecho muchas cosas, todavía quedan otras por hacer y que no va a depender exclusivamente del Ministerio de Trabajo ni del conjunto de los Ministerios, sino de toda la sociedad, de las organizaciones sindicales y empresariales, de las asociaciones de mujeres y prácticamente de cada ciudadano que viva en este país. Eso es fundamentalmente lo que quise transmitir.

Me voy a permitir, en alguna medida, contestar globalmente algunas preguntas que varios portavoces han for-

mulado en sus intervenciones; no haciendo referencia a las mismas de forma individual.

Se ha manifestado por varios portavoces la preocupación respecto a ciertas discriminaciones que aún se mantienen en los convenios colectivos y se hace una apelación a la intervención del Ministerio de Trabajo; en este caso corresponde a la Dirección General de Trabajo. Y éste es uno de los puntos donde yo quisiera volver a recordar que la negociación colectiva afortunadamente es un principio básico de las relaciones de trabajo conseguido con gran esfuerzo y que quienes tienen que asumir fundamentalmente la responsabilidad en la negociación colectiva son los interlocutores sociales; lo único que hace el Ministerio de Trabajo no es ya homologar, cosa que nos parecía absolutamente contraria al principio de libertad sindical, sino inscribir y dar publicidad al convenio. No obstante, sí les quiero decir, y justamente ya lo venía haciendo la Dirección General de Trabajo a través de un grupo de trabajo que se creó en virtud del seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres, que dicha Dirección General de Trabajo viene haciendo advertencias a las comisiones negociadoras sobre todos los convenios donde se aprecian circunstancias que discriminan a la mujer, bien por razón salarial, bien por falta de una regulación adecuada a la nueva Ley de permisos por maternidad, bien porque se siguen estableciendo en algunos convenios colectivos, aunque parezca increíble, la dote por matrimonio, y en todos estos casos no se inscribe ni se publica el convenio colectivo hasta que se rectifica por la correspondiente comisión negociadora. Comprenderán ustedes que éste es un tema que preocupa al Ministerio de Trabajo, en el que interviene también, pero que lógicamente no tiene competencia alguna para negociar el convenio ni quiere tenerla porque corresponde a los interlocutores sociales. Este es un ejemplo claro de cómo muchas de las medidas que se ponen en marcha deben ser asumidas también por los interlocutores sociales fundamentalmente.

Me planteaba el portavoz del Grupo parlamentario del Centro Democrático y Social el problema del mundo rural, problema recogido también por portavoces de otros grupos. Yo no he hablado para nada en mi intervención de las acciones que se llevan a cabo en el mundo rural porque dentro del Ministerio de Trabajo no tenemos actuaciones puntuales para la mujer en dicho mundo. Lo que sí existen son las actuaciones globales que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo en ese mundo, que afectan a hombres y a mujeres. Este es un tema complejo.

La portavoz del Grupo parlamentario de Izquierda Unida me planteaba la situación en que se encuentran los trabajadores eventuales del campo, trabajadores agrícolas, vinculándola al mundo rural. Efectivamente, pero no conviene mezclarlo todo a efectos de que podamos clarificar por lo menos en qué sentido van las actuaciones del Ministerio de Trabajo.

Básicamente, por lo que respecta al Ministerio de Trabajo, ustedes saben que el Instituto de la Mujer ha publicado recientemente la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades, donde se recogen todas las actuaciones

que en el mundo rural ha llevado a cabo el Ministerio de Agricultura y que, por tanto, yo no les voy a repetir, porque sería inútil. Me voy a limitar al Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo actúa fundamentalmente a través de cursos de formación profesional en el medio rural, que en estos momentos tiene una especial caracterización en las siguientes comunidades autónomas: Extremadura y Andalucía, porque están dentro del Plan de Empleo Rural; Castilla y León, Castilla-La Mancha, Valencia y Murcia, porque en estas comunidades autónomas se han creado planes especiales de empleo en el mundo rural. Y, dentro de las actuaciones que se van a llevar a cabo, de acuerdo con las negociaciones mantenidas con los sindicatos, tanto en Andalucía y Extremadura como en el resto de las comunidades autónomas que acabo de señalar, un papel fundamental lo va a jugar, a partir del momento en que se modifiquen el subsidio de los trabajadores eventuales del campo y el Plan de empleo rural, justamente los planes de formación profesional en el medio rural, dirigidos a hombres y a mujeres. Donde sí es cierto, y esto lo tengo que decir aquí, que existe una especial sensibilización es en el Instituto Nacional de Empleo, debido —también hay que decirlo y es justo reconocerlo— a las actuaciones llevadas a cabo por el Instituto de la Mujer, donde se han impartido cursos de sensibilización a los funcionarios y demás para que no exista discriminación alguna en la selección de los alumnos a la hora de participar en los cursos de formación profesional y que, por tanto, accedan, y de hecho y ustedes han visto los resultados del Plan FIP, hombres y mujeres. Puedo decir concretamente en lo que se refiere a Andalucía y a Extremadura que están ya aprobados para el año 1991, y con las disponibilidades presupuestarias en la provincia correspondiente, planes de formación profesional que van a afectar en un primer momento a 21.000 trabajadores, hombres y mujeres, por el Plan de empleo rural.

La señora portavoz del Grupo parlamentario de Convergencia i Unió me planteó un primer problema, que no sé si lo he comprendido bien, respecto a que existen todavía desigualdades en el trato a las mujeres en la Seguridad Social, en general, y en el régimen especial de autónomas, en particular. Creo que sí que existen algunas diferencias, efectivamente, y no sé si es a éstas a las que usted se refería o si, por el contrario, no se refería a diferencias que afecten a la mujer, sino a que, en general, los regímenes especiales tienen diferencias sustanciales con el régimen general de la Seguridad Social.

Se me ocurre en este momento que, probablemente, su pregunta se refiera, con carácter general, a las pensiones de familiares en favor de las mujeres que —como usted sabe, esto se ha modificado a través de la Ley de Pensiones Contributivas, eliminándose el sexo para percibir dichas pensiones en favor de familiares—, con anterioridad, estaban limitadas, si no recuerdo mal, a hermanas e hijas mayores de 45 años, que, durante un largo período, no tuvieran recursos y se dedicaran al cuidado del fallecido. Eso en cuanto a las pensiones familiares.

En cuanto al régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores autónomos, recientemente se ha modifi-

cado también el régimen especial de autónomos en el sentido de no exigir período de cotización previa cuando las pensiones de viudedad o en favor de familiares se deban a muerte en accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Con anterioridad, en el régimen especial de autónomos se exigía siempre los 500 días de cotización dentro de los últimos cinco años para generar las pensiones en favor de familiares, viudedad, etcétera, actualmente esto ya se ha homogeneizado con el régimen general y en el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no se exige tampoco cotización previa.

Por otro lado, me plantea un tema importante y queriendo por mí, toda la actuación de los programas que lleva a cabo la Comunidad Económica Europea en relación con las mujeres y nuestra participación. Lamento, señoría, no tener aquí todos los datos, porque pensé que éste no era un tema que iba a surgir, se los haré llegar con mucho gusto a través de la Presidenta de la Comisión, pero sí le quiero decir (éste es un tema que conozco profundamente, me he dedicado, hasta hace tres meses en que he llegado a la Dirección General de Empleo, al tema del Fondo Social Europeo primero aquí en España y luego en la comisión) que yo creo que España participa amplísimamente en el conjunto de todos los recursos del Fondo Social Europeo, España recibe el 20 por ciento de los mismos y una parte importante está dedicada a mujeres que desean reinserirse en el mercado de trabajo y que se encuentren infrarrepresentadas en dicho mercado de trabajo. Es cierto —y lo señalaba el portavoz de algún otro Grupo— que es muy compleja la legislación comunitaria y que muchas veces es difícil, sobre todo cuando un empresario individualmente o un trabajador individualmente quiere conseguir una ayuda de renta de subsistencia a través de la Comunidad. Es prácticamente imposible que la consiga directamente, porque hay establecido un mecanismo, a través de una unidad nacional del Estado miembro, que es quien debe canalizar todo este tipo de ayudas y solicitudes. De todas formas, yo le voy a facilitar toda la información. Disponemos de una información bastante amplia, es pública, por otra parte, desde el año 1986 en que nos incorporamos a la Comunidad. Lo que sí le puedo decir es que participamos mucho y que el grado de ejecución de España está muy por encima de la media comunitaria. Hay una iniciativa comunitaria —ayer justamente celebramos aquí, en España, un seminario para informar, donde estuvieron presentes todas las comunidades autónomas, todos los organismos que tienen algo que ver con el tema de la mujer, las organizaciones sindicales y empresariales—, que es la llamada iniciativa NAU, que se va a poner en marcha, hay que presentar los proyectos antes de junio de este año y va dirigida fundamentalmente a las mujeres para la constitución de cooperativas, trabajo autónomo, formación, preformación, asistencia técnica, etcétera, pero de todo esto le facilitaré información adecuada.

Por otro lado, los cursos del INEM (y varios portavoces han planteado el mismo problema) que se dan para mujeres se repiten, incluso en aquellas actividades tradicionales, y esto no se corrige. Creo que los datos que he apor-

tado con anterioridad lo ponen de manifiesto, pero hay dos elementos importantes que sus señorías no deben olvidar, y son los siguientes: en primer lugar, la demanda de la mujer hacia los cursos en los que quiere participar. Normalmente la mujer quiere participar en cursos tradicionalmente femeninos. La segunda observación que quiero transmitirles es que actualmente, desde hace ya dos o tres años —pero en los últimos años se ha perfeccionado bastante—, todos los cursos de formación profesional que programa el INEM los hace en base al llamado observatorio permanente de las ocupaciones; observatorio permanente de las ocupaciones que se hace teniendo en cuenta todas las ofertas de empleo que se reciben en las oficinas de empleo, todos los anuncios que se publican en prensa, los estudios sectoriales que se están llevando a cabo en todas las familias profesionales que se hacen conjuntamente Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, y en el que participan además los interlocutores sociales, y a través de los datos que surgen de todos estos elementos —el observatorio, las encuestas, las ofertas, la publicidad en prensa— se hace cada año una programación de los cursos que tienen a los cuales se les aplica un baremo. Por ejemplo, si ustedes examinan la evolución de los cursos de belleza verán cómo va cayendo la programación que de los mismos realiza el Instituto Nacional de Empleo. Pero hay algo que es importante de verdad, y es la propia demanda de la mujer trabajadora para participar en determinados cursos, y ustedes conocen los estudios que se han realizado últimamente; en algunas encuestas se pone de manifiesto que normalmente la mujer quiere trabajar, si no recuerdo mal, en torno a un 52 por ciento, en aquellas actividades que tradicionalmente tenían o se pueden señalar como de carácter marcadamente femenino.

La señora Portavoz de Izquierda Unida, doña Cristina Almeida, me planteaba también una serie de cuestiones algunas de las cuales han sido recogidas por alguna otra portavoz; en primer lugar, el problema de la economía sumergida, cómo actúa el Ministerio de Trabajo desde el punto de vista de la economía sumergida. Como es sumergida, lógicamente, lo difícil es encontrar la economía sumergida. Actúa fundamentalmente a través de la Inspección de Trabajo. Lógicamente, es el instrumento que tiene en sus manos para poder aflorar o hacer emerger este tipo de actuaciones. Qué duda cabe de que éste es un problema que preocupa no sólo en el caso de la mujer, efectivamente, sino también con carácter general. Si una industria desaparece, normalmente, sobre todo en aquellos sectores más débiles, se sigue realizando la actividad, pero de forma encubierta, lo cual va directamente en contra de los derechos de los trabajadores, condiciones salariales inferiores, no Seguridad Social, etcétera. La forma y el instrumento es la Inspección de Trabajo desde el punto de vista del Ministerio de Trabajo.

En cuanto a las actuaciones que existen o los programas que existen para poder tratar de que estas personas que se ven afectadas por la desaparición de una empresa puedan constituir su propia empresa o realizar un trabajo como autónomos, pues su señoría hace un momento ha-

cía referencia a uno de ellos, están recogidos en la orden de 21 de febrero de 1986, y saben que consisten, fundamentalmente, en ayudas para constituir cooperativas de trabajo, sociedades anónimas laborales o para realizar trabajos autónomos; ayudas que van desde las llamadas rentas de subsistencia, que son 250.000 pesetas que se pueden completar hasta 500.000 pesetas cuando interviene el Fondo Social Europeo, hasta ayudas para la inversión y ayudas para la formación.

Por otra parte, complementariamente a este tipo de ayudas está la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo, es decir, percibir la prestación de desempleo de una sola vez justamente cuando el trabajador que queda en desempleo acredite que quiere constituirse como cooperativista autónomo, etcétera.

Problema grave: se da la formación y luego no se contrata. Efectivamente puede afectar más a las mujeres que a los hombres. En este momento, la Dirección General de Empleo va a realizar una encuesta a seis mil alumnos que terminaron su formación profesional en el año 1989 para saber cuál es la relación entre la formación profesional que han recibido y su situación en el mercado de trabajo; qué tiempo han tardado en contratarse; qué tipo de contrato le ha realizado la empresa; en qué medida han utilizado la formación que han recibido justamente para obtener ese empleo, porque muchas veces la formación que se da es mecánica y luego se emplean en la agricultura. Medidas de fomento del empleo que existen para incentivar la contratación después de la formación. Ustedes saben las medidas que existen en este momento, las conocen. El Ministro acaba de presentar, supongo, ante el Parlamento los resultados del informe que han elaborado los expertos en materia de contratación laboral, informe en base al cual —tengo que decirles con absoluta sinceridad que yo no lo conozco todavía— y dentro del marco de la concertación social se prevé la posible modificación de las actuales modalidades de contratación y saben ustedes, también, porque conocerán los anteproyectos que se redactaron durante el ejercicio anterior, que una de las ideas manejadas por el Ministerio de Trabajo es incentivar fundamentalmente, la contratación indefinida en sustitución de la contratación temporal, y dentro de este proyecto del Ministerio de Trabajo sí existe una medida específica para incentivar la contratación indefinida de las mujeres, sobre todo de las que deseen reinserirse en el mercado de trabajo después de un largo período de tiempo.

La sugerencia sobre las pensiones de viudedad, señoría, es muy interesante, tomo nota, pero como supone prácticamente un cambio de filosofía de las mismas, que creo que no afecta en su planteamiento sólo a las mujeres sino también a los hombres, me permito no contestarle en este momento.

En cuanto a regular el trabajo doméstico para constituir a las personas que prestan servicio en esta área en auténticas trabajadoras y que tengan una relación laboral de carácter normal, porque en este momento la relación es de carácter especial, se ha constituido un grupo de trabajo para estudiar toda la problemática del Real Decreto

de Relación Laboral de Carácter Especial. En este grupo de trabajo están participando la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Empleo y el Instituto de la Mujer. No le oculto que el trabajo no está concluido, que se encuentran ciertas dificultades para modificar la relación laboral de carácter especial, que hay que ser prudente, a veces, en ciertas modificaciones que se introducen, que pretenden no ser discriminatorias e igualar con carácter inmediato la situación de unos determinados trabajadores y a veces esta igualación se produce en el Boletín Oficial, pero no en la vida real. Se está estudiando y analizando las ventajas e inconvenientes de la posible reforma del Real Decreto y se está valorando, fundamentalmente, que a veces no es lo mismo limpiar los cristales por fuera que por dentro, que la relación es muy especial y, sobre todo, se está estudiando algo que creo que es muy importante, que es cómo se podría objetivar el salario en especie de los trabajadores domésticos. El grupo no ha elevado todavía sus conclusiones y no le puedo dar más información.

La última pregunta creo que la he contestado al hablar de los convenios colectivos en general.

Agradezco, señoría, la sugerencia que ha realizado. Todo lo que sea ampliar la información para que la misma llegue realmente a los colectivos a los que debe ir dirigido creo que es bienvenido. Supongo que en esta materia se hacen todos los esfuerzos que se consideran más adecuados. A veces se cometen errores y es necesario corregirlos: pasar un «spot» en televisión antes de «La dama de rosa», a lo mejor sería muy interesante, no lo sé. Agradezco de cualquier manera todas sus sugerencias.

En materia de convenios colectivos me remito a la contestación genérica que ya he realizado. Tomo nota de los datos que ha aportado respecto de las posibles infracciones que se cometen en Almería y los trasladaré a la Inspección de Trabajo a los efectos de comprobar la oportunidad de realizar inspecciones más exhaustivas en esta área.

En cuanto a la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 a la que usted se refería, ya he explicado, con la brevedad del caso, los problemas que puede plantear. Me extraña sinceramente que en la oficina de empleo no conozcan esta Orden Ministerial, ni el programa de Mujeres Representadas porque está vigente desde 1986 y tiene una gran repercusión desde el punto de vista de las ayudas del Fondo Social Europeo. Lamento que no haya podido obtener esa información en alguna oficina de empleo.

Me planteaba, por último, un tema que no he contestado en el resto de las intervenciones, que es que la formación profesional en el medio rural no discrimine por razón de edad. Si he tomado bien mis notas, creo que la formación profesional no discrimina por razón de edad; no hay ningún tramo de edad entre 20 y 25 años que no esté cubierto; la única distinción que se hace en materia de formación profesional es menores de 25 años y mayores de 25 años paradas de larga duración. No hay ningún colectivo que esté fuera del posible campo de actuación del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y la distinción que hace el plan nacional se basa, fundamen-

talmente, en la necesidad que tenemos de diferenciar ambos colectivos a efectos de financiación a través del Fondo Social Europeo que sí distingue entre dos objetivos completamente diferenciados: la formación que se da a mujeres menores de 25 años y la que se da a mujeres mayores de 25 años paradas de larga duración. Creo que no existe ningún vacío en materia de formación profesional por razón de edad.

Quiero agradecer, por último, la intervención del Grupo Socialista y de la portavoz coincidiendo, probablemente, con ella en el tema fundamental de la actuación que se debe llevar a cabo de aquí al año 1993.

Efectivamente, creo que éste es el desafío importante que tiene España en materia de formación profesional de cara al establecimiento del Mercado Unico interior.

Por ello, el Ministerio de Trabajo ha hecho mucho hincapié en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y ha dotado unos recursos muy importantes para poder llevarlo a cabo.

Efectivamente el grave problema que aquí se puede plantear no es sólo que el trabajador español —hombres y mujeres— no se encuentre suficientemente formado de cara al mercado interior, sino que, además, en el caso de las mujeres haya que doblar los esfuerzos para que no ocurra lo que suele suceder con estos colectivos, y es que cada vez se agrandan más las diferencias cuando se producen esas circunstancias. Esto es lo que pasa justamente cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo, las tasas de desempleo entre los hombres y las mujeres cada vez aumentan y crecen más.

Es una preocupación fundamental del Ministerio del Trabajo y creemos que también del Ministerio de Educación y Ciencia, porque en el Consejo General de Formación Profesional estamos representados ambos Ministerios y estamos tratando de coordinar la oferta formativa, tanto la reglada, como se decía antes, como la ocupacional, para situarnos en una buena posición frente al mercado único interior y, sobre todo para, conjunta y unitariamente, homologar los títulos de formación profesional, tanto de la formación profesional ocupacional como reglada, que creo que es algo muy importante desde el punto de vista de la capitalización de la carrera de formación del trabajador.

Nada más, señora Presidenta. Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Directora General.

Creo que si la primera exposición fue exhaustiva, ahora, desde mi punto de vista, la completó totalmente. Creo que no debe haber duda ninguna por parte de los miembros de la Comisión, pero, no obstante, si alguien quiere exponer algún matiz muy brevemente, a pesar de lo avanzado de la hora, puede hacerlo. **(Las señoras Agüero Ruano y Sainz García piden la palabra.)**

Tiene la palabra la señora Agüero.

La señora **AGÜERO RUANO**: Solamente para decirle que es probable que me haya explicado mal, pero su respuesta ha sido perfecta. Respecto a la actuación 3.3.1, la veía perfectamente diferenciada entre las mujeres mayores de 25 años y las jóvenes. En todo caso, lo único que quería conocer era si, efectivamente, podía ocurrir como en el régimen normal, en el que ya sabe que hay específicamente para menores de 20 años y mayores de 25, y al ver los dos apartados sobre mujeres jóvenes ha sido por lo que he hecho la pregunta.

Muchas gracias, de todas maneras.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Sainz.

La señora **SAINZ GARCIA**: Solamente para hacer una petición en nombre de mi Grupo y es referente a la información que ha sido solicitada por otros Grupos parlamentarios sobre la participación en los programas comunitarios, en especial de este último programa NAU; también puede ser remitido a nuestro Grupo y me imagino que al resto de los Grupos les interesará igualmente.

Muchas gracias.

La señora **DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO** (Dominguez González): Lo mando para todos los grupos.

La señora **PRESIDENTA**: Lo va a enviar a la Comisión y ésta va a distribuirlo.

Se levanta la sesión. Muchas gracias.

Eran las dos horas y cincuenta y cinco minutos.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 247-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961