



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 1992

IV Legislatura

Núm. 56

DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

PRESIDENTA: DOÑA PILAR URZAY URQUIZA

Sesión núm. 15

**celebrada el lunes, 23 de noviembre de 1992,
en el Palacio del Senado**

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencias:

- | | |
|---|------|
| — De la señora Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de Unión General de Trabajadores, doña Lucía Villegas Vega (número de expediente S. 715/000026 y C. D. 219/000502) | 1537 |
| — De la señora Responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, doña María Jesús Vilches Arribas (número de expediente S. 715/000026 y C. D. 219/000503) | 1551 |

Ambas comparecientes informarán sobre el tema del empleo y la formación profesional de la mujer.

Se abre la sesión a las dieciséis horas.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Buenas tardes, señorías, se abre la sesión.

En primer lugar, tengo que decir que, por ausencia justificada de la Presidenta de la Comisión de los Derechos de la Mujer, doña Nelly Fernández, y del Vicepresi-

dente Primero, me corresponde a mí esta tarde presidir esta Comisión, lo cual me honro en hacer.

COMPARECENCIAS

— **DE LA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER DE UNION GE-**

**NERAL DE TRABAJADORES (S. 715/000026)
(C. D. 219/000502).**

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Tenemos con nosotros a doña Lucía Villegas Vega, responsable del Departamento Confederal de la Mujer de U. G. T., que comparece ante esta Comisión a petición de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, y a la que agradezco en nombre de todos ustedes su presencia y cuanto pueda aportar en favor de los trabajos de esta Comisión.

Sin más preámbulos, le cedo la palabra para que, en un tiempo aproximado de treinta minutos, haga su exposición, tras lo cual podrán intervenir las señoras y señores Diputados y Senadores que así lo deseen, y también los portavoces, como es natural.

Tiene la palabra doña Lucía Villegas.

La señora **RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER DE UGT** (Villegas Vega): Gracias, señora Presidenta.

Buenas tardes, señorías.

La integración de la mujer en nuestro país se ha producido de forma progresiva en los últimos años. Los cambios legislativos que a partir de la Constitución se producen tras consagrar el principio de no discriminación por razón de sexo, además de establecer no sólo el principio de igualdad formal, sino también de igualdad sustancial en los artículos 35 y 9 de nuestra Constitución, conllevan un paulatino incremento lento, quizá a veces demasiado lento, pero constante, de mujeres en la vida laboral activa. En la actualidad, la participación de la mujer en el mercado de trabajo se caracteriza por que la tasa de actividad femenina se sitúa en el 34,1 por ciento, siendo entre los hombres, a ejemplo comparativo, el 64,8, a gran distancia de su equiparación con la media comunitaria, que es del 42 por ciento, es decir, estamos a 8 puntos de diferencia con los países de nuestro entorno; que las mujeres representan el 32,9 por ciento de la población ocupada, constituyendo el 38,6 del empleo temporal. Este es un dato sobre cual voy a detenerme después de la importancia que me parece que tiene.

Existe un incremento del número de mujeres en paro en relación a 1991, pues más de la mitad de las personas desempleadas son mujeres, en concreto, el 51 por ciento. Del total de paradas, un 55,6 por ciento lo son de larga duración, es decir, llevan más de un año buscando ocupación. El paro es mayor en las mujeres jóvenes, con una tasa para las menores de 25 años del 39,8 por ciento, frente al 20,7 que tienen las mujeres mayores de 25 años.

Se da una elevada presencia de las mujeres en la demanda de primer empleo y entre quienes han dejado su último trabajo hace más de tres años, en una proporción del 65,9 por ciento del total de personas al computar conjuntamente ambas situaciones. Un dato yo creo que interesante, o al menos digno de resaltarse, es que sólo un 9 por ciento de mujeres desempeñan labores en puestos directivos. Si tenemos en cuenta que en la Administración Pública llegan al 14 por ciento, se podrán hacer idea

del escaso, pequeñísimo, porcentaje de mujeres que en la empresa privada ocupan estos cargos directivos.

También hay que destacar que la retribución femenina es inferior, entre un 25 y un 30 por ciento, a la masculina, según la fuente consultada, trabajando en la misma categoría profesional. Es evidente que el panorama descrito adquiere una especial relevancia al contemplar el contexto en el que se presenta, es decir, una crisis económica con resultados negativos para la creación de empleo. Esta coyuntura debe ser tenida en cuenta para no frenar nuestro necesario proceso de alcanzar las cotas europeas en participación laboral y social también para las mujeres.

En muchos medios laborales, sectores, categorías, profesiones son remisos a ocupar estos puestos por mujeres, cuando no las rechazan de plano.

Los estereotipos sobre el papel social de la mujer siguen condicionando el tipo de ocupación, así como su carrera profesional. La baja tasa de natalidad en España, así como los recientes estudios sobre el absentismo, donde queda demostrado que las mujeres son ligeramente menos absentistas que los hombres, no impiden disminuir los prejuicios empresariales a la hora de contratar mujeres. Es por esto por lo que nuestras jóvenes deberán planificar su futuro profesional teniendo en cuenta tres circunstancias. Primero, tras una larga permanencia en paro, llegarán a tener un empleo generalmente en precario. Segundo, formarán pareja en estas condiciones o, incluso, en el paro, por lo que retrasarán el momento de la natalidad. Tercero, en este punto, la mujer, incluso aquellas que tienen contratos indefinidos, verán dificultada su promoción por obstáculos que se irán encontrando en la formación, dedicación, en las responsabilidades familiares, escasa confianza de sus jefes y menor cotización en el mercado laboral. Esta situación conllevará que les ofrezcan pocas posibilidades de promoción y, cuando lo hagan, muchas se verán abocadas a rechazarlo, todo ello a pesar de poseer una mejor formación académica en cuanto a notas, según los últimos informes que se están haciendo al respecto.

La insuficiencia de servicios comunitarios en nuestro país -guarderías, atención a la tercera edad, etcétera- agravará el problema. Por ello observamos cómo hoy existe una mayor preocupación social y gubernamental por el colectivo de ancianos no sólo por el aumento de este tramo de población, sino por las profundas transformaciones que se están produciendo en la estructura familiar al dejar las mujeres de ser exclusivamente amas de casa.

No parece extraño, por tanto, comprobar la planificación de las vidas de nuestras jóvenes, según un estudio en el que ha colaborado la propia UGT. Se ven a sí mismas primero como ocupadas, después como madres y amas de casa y, por último, como reentrantes al mercado laboral.

Desde la UGT insistimos en la necesidad de adoptar un conjunto de actuaciones para afrontar las dificultades que presenta la problemática femenina en su incorporación al mercado laboral, dado que, como veíamos con anterioridad, las mujeres se caracterizan por ser el colec-

tivo con mayor tasa de desempleo; el mayor colectivo entre las personas que buscan su primer empleo; el mayor colectivo entre las personas paradas de larga duración; el mayor colectivo de jóvenes -esto es, menores de treinta años- en desempleo.

Si bien todas las propuestas tendentes a combatir la grave lacra del paro afectarán, sin duda, al desempleo femenino, cabe, además, plantearse algunas medidas para diversificar el mercado laboral, acelerando la incorporación de las mujeres a aquellas ocupaciones y sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas. En la primavera pasada nos vimos abocadas a emprender acciones ante el Real Decreto 1/1992 -el famoso y conocido «decretazo»- que a nuestro entender puede hacer peligrar la participación de las mujeres en la formación ocupacional, a la vez que redundando en un incentivo para la contratación cuya ineficacia ha sido ampliamente constatada.

En lo que se refiere a la situación de asalariadas, cabe mencionar que un tercio de estas mujeres disfrutaban alguna clase de contratación temporal; un fenómeno que, a largo plazo, no sólo convierte en inestable su presencia laboral sino que puede desplazarlas abiertamente del mercado de trabajo. A esto hay que añadir que la discriminación salarial, por razón de sexo, se concreta en el hecho de que las mujeres reciben unas remuneraciones inferiores a las percibidas por los hombres. Estas desigualdades se mantienen por la existencia de: una denominada discriminación indirecta, que es una acumulación mayoritaria de mujeres en los niveles retributivos y categorías laborales más bajas; y una discriminación directa o, lo que es igual, salarios inferiores para mujeres, aun en la misma categoría profesional y llevando a cabo una tarea igual a la de los hombres.

Bajo estas premisas, cabe proponer la adaptación de medidas tales como: modificación de la legislación vigente a la aplicación real y efectiva del principio «igual salario por trabajo de igual o parecido valor», esto es, reformando el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; el conocimiento y la extensión de proyectos de acción positiva entre delegados y delegadas que intervengan directamente en procesos de negociación colectiva, o que desde su responsabilidad, en este caso los Departamentos de la Mujer de UGT, que pueden impulsarlas en las empresas para su inclusión en las estrategias de personal.

Los objetivos deberían englobar varios ámbitos en la participación igualitaria de la mujer en la sociedad, no sólo como instrumento exclusivo para el empleo. Estos deberían emanar de disposiciones administrativas similares a las trayectorias de los países de nuestro entorno, que fijarían líneas prioritarias para seguir avanzando.

En cuanto a acciones positivas en el marco del empleo, deberían contar con un sistema específico de incentivos, independientemente de si se legisla o no su imposición obligatoria. Debería sensibilizarse sobre su necesidad, publicitando los beneficios derivados de su aplicación y proporcionando los recursos adecuados para su implantación.

Estas iniciativas carecerían de eficacia sin contar con los agentes sociales, puesto que podrían proporcionar, a

través de la negociación colectiva, tanto las bases para su desarrollo como los mecanismos que permitirían su correcto seguimiento. Un estudio de la participación de la mujer en el ámbito elegido de intervención: categorías, funciones, expediente curricular, etcétera, siguiendo con la orientación de medidas estratégicas que ofrezcan posibilidades en el acceso, incorporación, diversificación de la composición de las plantillas, así como la permanencia y promoción, garantizando la igualdad de oportunidades para el mayor desarrollo de la carrera profesional. Culminaría este empeño con un plan de formación que posibilitaría a las mujeres participantes de estas iniciativas los conocimientos prácticos y adecuados al puesto de trabajo a optar.

La realización de estas experiencias podría producirse como iniciativas pilotos en la Administración y en las empresas públicas, por ser de competencia gubernamental, pudiendo servir como base para su extensión en el resto de los sectores productivos. No obstante, los resultados de estas acciones estarán condicionados por las posibilidades de ofrecer alternativas para compatibilizar el trabajo con las cargas familiares. Para esto se requiere de servicios de atención a la infancia o, en su defecto, abonar ayudas económicas destinadas a este fin.

Nos preocupa de forma especial, por la falta de apoyos existente, las necesidades de las familias monoparentales, problemática que afecta a un significativo número de mujeres que asumen en solitario el sostenimiento económico de la unidad familiar: madres solteras, o mujeres que han sufrido una ruptura matrimonial o de pareja. Igualmente nos preocupan las problemáticas que afectan a colectivos de mujeres que motivadas por factores como la edad, malos tratos, viudedad; o su situación familiar próxima a la marginalidad, entre las que se encuentran trabajadoras inmigrantes, mujeres reclusas, prostitutas, minorías étnicas, etcétera, carecen de posibilidades mínimas para acceder al mercado laboral. Para ellas debería abordarse la creación de servicios sociales y asistenciales específicos, desarrollándose de forma paralela programas educativos de formación e inserción laboral de forma integral.

Estamos en un momento óptimo para mejorar o incluir conceptos que preocupan a las mujeres y, de forma especial, a la mujer trabajadora. Con la reforma del Código Penal parece inexcusable la promulgación de una «ley de plazos» que resuelva, de una vez, la inseguridad existente, tanto para los facultativos como para las mujeres, pudiendo éstas elegir la maternidad sin entrar en conflicto con su proceso personal y profesional. Igualmente, echamos en falta la inclusión de la tipificación del delito de acoso sexual en el proyecto existente, situación apenas resuelta por la legislación existente y que afecta a un importante número de mujeres en sus puestos de trabajo.

Por otra parte, considerando las peculiaridades de un sector fuertemente feminizado y con deficiencias en la aplicación de sus condiciones laborales, parece lógico equiparar a las trabajadoras del servicio doméstico con el resto de los trabajadores y trabajadoras en el marco del Estatuto de los Trabajadores, derogando el Real Decreto

1424/85 que en la actualidad las regula. Asimismo, debería incluirseles en el Régimen General de la Seguridad Social.

Dada la fuerte relación entre acceso al empleo y formación, sería necesario unificar criterios y recursos a todos los niveles de la formación: ocupacional, adultos y reglada, con el objetivo de realizar una orientación profesional que fomente el acceso de la mujer a todas las actividades. Esto ha de plantearse desde la perspectiva de la formación permanente, contando con una infraestructura, reglada o no reglada, que dé respuesta a las nuevas necesidades y demandas de las ciudadanas, a la vez que posibilite la mayor adecuación de éstas a las tendencias e innovaciones del mercado de trabajo.

A nuestro parecer, las fases a tener en cuenta serían: Primero, la realización de estudios, prospecciones e investigaciones sobre la situación laboral y su proyección futura para detectar nuevas carreras y profesiones. Segundo, una política de orientación; ésta ha de plantearse en función de las características específicas de los distintos colectivos, y teniendo en cuenta el desarrollo económico regional, proporcionando información laboral y/o procesos identificados como aprender, o enseñar, a elegir en función de un proyecto profesional. Tercero, el diseño y elaboración de planes formativos relacionados estrechamente con las actuaciones en orientación y vinculadas a salidas reales de empleo.

Las ofertas formativas que conllevan estas etapas se caracterizan por una sensibilización hacia ocupaciones tradicionalmente masculinizadas y conocimiento de obstáculos planteados en el acceso al empleo para mujeres jóvenes; por una preformación o formación de base abordando la autoestima como paso previo a un proceso de especialización profesional para mujeres mayores de treinta años, precisándose, en otros casos, una adaptación a la oferta laboral de los conocimientos y destrezas poseídos; otra fase sería una recualificación basada en las exigencias tecnológicas a aquellas mujeres que, tras abandonar su puesto de trabajo para atender las responsabilidades familiares y domésticas, desean su reintegración, las denominadas «reentrantes». En ocasiones la incorporación laboral puede precisar una formación complementaria sobre autoempleo o gestión de empresas en economía social, debiéndose prever los mecanismos de información sobre viabilidad y financiación, así como de seguimiento y asesoramiento puntual, apoyando la creación e implantación de empresas por mujeres.

Las medidas formativas no se agotan en éstas planteadas para mujeres que se encuentran fuera de las estructuras productivas, ya que son también una pieza clave en la permanencia de las ocupadas. Se precisa, por tanto, una incentivación dirigida tanto a las propias mujeres como a las empresas para conseguir el reciclaje de las trabajadoras, con especial atención a sectores en reestructuración o sometidos a cambios importantes.

En el ámbito de la formación ocupacional, desde los departamentos de la mujer, además de seguir canalizando las demandas hacia los recursos existentes, hemos iniciado en un paso hacia adelante la ejecución eminente

práctica de varios cursos específicos. Si bien en la actualidad su grado de ejecución no permite ofrecer una evaluación final, estamos trabajando por alcanzar unos resultados satisfactorios en diferentes proyectos. Uno de ellos, formación para mujeres en oficios sociocomunitarios, está financiado por el Ministerio de Asuntos Sociales y se centra en la formación ocupacional de un colectivo con obligaciones familiares no compartidas, con serias dificultades para su integración laboral dada su escasa cualificación y/o en incipiente situación de marginalidad. Con este programa intentamos dar respuesta a las necesidades de estas mujeres participando desde sus propias potencialidades para darles un primer nivel de cualificación e incorporarlas de forma rápida al mercado laboral -aunque pueda parecer un eufemismo esto de «de forma rápida», pero digamos que las vamos a posibilitar o a dar esas herramientas para que lo puedan conseguir-. En concreto, se han puesto en marcha en este año dos cursos de auxiliar a domicilio y dos cursos de animación sociocultural, con un número total de 100 alumnas, localizándose los centros en Murcia y Las Palmas y con una duración de 600 horas teórico-prácticas. Está previsto al finalizar dicha formación desplegar un especial esfuerzo para la inserción laboral de estas mujeres, definiéndose una serie de estrategias en cada localidad de acuerdo con las demandas del mercado y con las propias inquietudes de las alumnas en la definición de sus proyectos de cooperativas para ofertar sus servicios como profesionales de estas especialidades.

Otro proyecto es la formación de mujeres sindicalistas como agentes para la igualdad, con el fin de realizar proyectos de desarrollo local con mujeres paradas y en activo en situación de precariedad, para crear empleo estable. A cargo del Fondo Social Europeo y dentro de la iniciativa NOW, contamos con la aprobación de un proyecto que estamos realizando conjuntamente con la Secretaría Confederal de Comisiones Obreras. Durante este trimestre iniciaremos el proceso formativo que está dirigido a mujeres de ambas organizaciones, centrándose en cuatro módulos: agentes para la igualdad, formación de formadoras, economía social y cooperativismo, diagnóstico de necesidades y desarrollo local. En definitiva, perseguimos el objetivo de que estas sindicalistas puedan impulsar y desarrollar actuaciones de consolidación y/o creación de empleo en sus zonas de procedencia.

En la elaboración de estas intervenciones se contará con un estudio socioeconómico, ahora en fase final, que concretará la situación laboral de las mujeres, incluyendo la incidencia del paro junto a las perspectivas de ciertos sectores netamente feminizados.

Los proyectos que se inscriben en el marco de desarrollo local tendrán lugar el próximo año y en las nueve provincias seleccionadas: Albacete, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Coruña, Málaga, Pontevedra, Sevilla y Valencia. Siguiendo la línea de transnacionalidad del Fondo Social Europeo, este programa cuenta con dos socios: las centrales sindicales portuguesas CGT y UGT.

Un nuevo proyecto consiste en la formación de mujeres para la conservación medioambiental. Financiado

por el Instituto de la Mujer, y en colaboración con nuestra Federación de Trabajadores de la Tierra, está dirigido a mujeres del mundo rural, trabajadoras del sector de producción agrícola con contratos fijos discontinuos o paradas, y con los siguientes objetivos generales: ofrecer un nuevo perfil profesional que, siguiendo las líneas comunitarias en el marco del desarrollo local, permita una alternativa al empleo agrario, y fomentar la inserción de la mujer en nuevas actividades laborales de empleo rural en los procesos de transformación socioeconómica, partiendo de una formación técnico-profesional. Con estos procesos formativos intentamos ofrecer respuesta a aquellas mujeres que necesitan con celeridad una salida laboral motivadas por sus condiciones personales o sociales.

Por otra parte, desde el departamento de la mujer de UGT somos conscientes de las posibilidades de la acción sindical para transformar elementos que en los centros de trabajo dificultan la plena inserción y permanencia de las mujeres. Es por ello por lo que en diversas ocasiones hemos lanzado mensajes, folletos, carteles, etcétera, unas veces difundiendo el derecho del padre a disfrutar de las cuatro últimas semanas del permiso de natalidad, incidiendo en un cambio de actitudes hacia la paternidad; otras, informando sobre el principio de inversión de la carga de la prueba para lograr desterrar la desigualdad existente en el acceso al puesto de trabajo, promoción y salario, y también llamando a compartir las responsabilidades domésticas -este 8 de marzo lo hicimos bajo el «slogan» «La casa es cosa de dos».

Los principios que orientan desde su creación la actividad del departamento de la mujer se enraizan en nuestras resoluciones congresuales, impregnando la acción sindical del conjunto de la Unión General de Trabajadores. En este contexto, un instrumento de particular relevancia es la conferencia del departamento, previa al congreso, donde una amplia representación de mujeres sindicalistas nos reunimos para analizar, resolver y proponer alternativas fuera y dentro de la organización, dedicando una especial atención al empleo y la formación, entre las diversificadas temáticas implicadas en la inserción laboral y social de la mujer.

Algunas de las conclusiones emanadas de la última conferencia celebrada en 1989 han sido trasladadas al Instituto de la Mujer como propuestas de la UGT para su inclusión en el segundo plan de igualdad de oportunidades. La presentación de nuestros planteamientos ha sido posible tanto en la reunión mantenida por la Directora General de este organismo con representantes del movimiento asociativo de mujeres de ámbito estatal, como en la reunión ordinaria del Consejo Rector del Instituto de la Mujer, el 11 de noviembre del pasado año. La presencia en este Consejo como vocales de libre designación nos ha permitido la ocasión de elevar nuestros posicionamientos a la entidad que, a nuestro parecer, posee las mayores competencias para adoptarlas.

Lamentamos que transcurrido un año sigamos sin tener información alguna sobre la elaboración de este segundo plan, prioridades ni período de vigencia. Por esto

la UGT, a través de su departamento de la mujer, considera imprescindible que, junto a las políticas tendentes al desarrollo del empleo, se lleven a la práctica medidas dirigidas específicamente a mujeres.

En este sentido, el segundo plan de igualdad de oportunidades debería configurar el marco apropiado para canalizar a través de él todos los esfuerzos; un plan sin definir ni elaborar desde su anuncio en 1991 y que debería constituir un instrumento eficaz para incrementar la actividad laboral femenina y reducir situaciones de discriminación.

Voy a explicar algunas de las propuestas presentadas, quizá las más significativas.

Desarrollo de medidas de acción positivas, destinadas a erradicar situaciones que influyen negativamente sobre las mujeres, corrigiendo las situaciones de tratamiento desigual en el seno de las empresas. Impulsar campañas de cambio de actitudes, insistiendo en el reparto de responsabilidades familiares y la realización compartida de las tareas domésticas. Incrementar las infraestructuras sociales que permitan la mayor participación de la mujer, prestando especial atención al cuidado de los hijos e hijas en las guarderías. Profundizar y ampliar los permisos, bajas y excedencias, a la vez que fortalecer la concepción de maternidad/paternidad como función social. (Nos parecería un momento óptimo la adecuación que debe hacerse en este sentido de la directiva de maternidad.) Fomentar la realización de programas de formación, entre otros muchos. Por último, vamos a demandar de sus señorías que utilicen los recursos a su alcance para que, de forma inmediata, se promulgue y ponga en práctica el segundo plan de igualdad de oportunidades que sirva de instrumento eficaz con el fin de situar en igualdad real a la mujer en el ámbito social, político y económico que le corresponde por derecho.

Muchas gracias por su atención.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, doña Lucía Villegas, por este interesante informe con los datos sobre la problemática de la mujer en el mercado de trabajo y sus posibles soluciones.

A Continuación, abrimos un turno de portavoces para que intervengan los grupos que lo deseen.

Tiene la palabra la señora Garmendia por el Grupo Parlamentario Mixto.

La señora **GARMENDIA GALBETE**: Muchas gracias, señora Presidenta.

Quiero agradecer a la señora Villegas y a toda la Secretaría de la mujer de la UGT el trabajo realizado al presentarnos este informe.

Quisiera plantear tres temas interesantes a los que se ha referido la señora Villegas.

En primer lugar, el tema del trabajo a tiempo parcial. Se ha referido al tema de la contratación temporal, que es diferente pero que puede tener las mismas consecuencias, es decir, puede llevarnos a un desplazamiento en el mercado de trabajo y a una situación de debilidad importante. Pero creo que en estos momentos el tema del traba-

jo a tiempo parcial está dando mucho que hablar a las mujeres de nuestro entorno europeo; la discusión que se está dando en Italia en torno a los tiempos también tendría que ver con cierta manera de entender el trabajo a tiempo parcial, no lo que se entiende en estos momentos; en los países nórdicos la participación laboral de las mujeres era en trabajos a tiempo parcial y se está planteando su impulso.

Quisiera saber si han tenido oportunidad de reflexionar sobre el trabajo a tiempo parcial en ciertas condiciones, es decir, llegar a la conclusión de que sería conveniente impulsar y analizar diferentes contrataciones nuevas que regulen el trabajo a tiempo parcial, de tal manera que se pueda convertir en un elemento importante, sobre todo, a la hora de compaginar los diferentes tiempos y las diferentes opciones de las mujeres, no en las condiciones actuales.

Hay una serie de medidas que suelen tener más relación con la renovación de los convenios y con el propio marco legislativo del Estatuto de los Trabajadores o de cualquier otra legislación que se plantee desde el Congreso, desde el Senado o desde el propio Gobierno, como puede ser todo aquello relacionado con el calendario laboral, con días disponibles para el cuidado de menores, que se suelen decidir sobre la base de los convenios. Yo tengo la impresión de que las mujeres en general y las mujeres en los sindicatos nos solemos encontrar con grandes problemas a la hora de incidir en nuestras propias propuestas. Me gustaría saber si ha habido alguna experiencia en el intento de incidir en aquellas propuestas favorables para las mujeres que se pueden proponer desde los propios convenios.

Por último, usted ha tratado el tema interesante del acoso sexual. Nosotros hemos presentado una enmienda al Código Penal, ya que el plazo acaba mañana y estamos todavía a tiempo, y me interesaría saber qué reflexión les merecen las actuales medidas que se introdujeron para afrontar el tema del acoso sexual, en qué medida las consideran insuficientes y por dónde tendríamos que proceder a acotarlas.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias.

Tiene la palabra doña Cristina Almeida, portavoz del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya.

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

Señora Villegas, quisiera expresarle que este Grupo solicitó su comparecencia no sólo por un deseo de escucharla, sino porque creemos que las mujeres que estamos en el Congreso y en el Senado no lo estamos a título individual, queremos ser expresadoras de la inquietud del resto de las mujeres y la mejor forma de conocer dicha inquietud es a través de aquellas mujeres que están vinculadas en su vida cotidiana a todo un proceso de situación por el que han aparecido también en esta Co-

misión, no sólo han venido las mujeres de los institutos y de los ministerios respectivos para plantearnos los problemas a nivel institucional, sino también mujeres de la sociedad que están planteando los problemas en el asociacionismo de mujeres y, junto con la presencia de la mujer de los sindicatos, nos pueden dar esa coordinación necesaria para intentar transformar entre todas esta sociedad. Por eso, como cómplice de la mujer, doy las gracias. He llegado un poco tarde, pero no para perderme lo que ha sido una exposición de los problemas que se plantean hoy en el mundo laboral entre las mujeres que, además, están en una Secretaría ya de por sí difícil por su propia existencia, como es la Secretaría de la mujer de algunos sindicatos.

El tema que nos planteamos y que está vinculado con las directrices que deberíamos tener ya ha sido resaltado de alguna manera. Hasta qué punto influye la inexistencia de una línea concreta de actuación desde el Gobierno, no porque éste tenga que darnos la salida a todas las cosas, pero sí para poder exigir, por ejemplo, algo que ha denunciado en su informe, que es la no existencia del segundo plan de igualdad, o la no aplicación de otros planes, como el tercer plan de igualdad de la Comunidad Europea, que en este momento está enfocado a tres temas fundamentales: la formación, el empleo y el cambio de actitudes en la sociedad. Hasta qué punto puede mermar la capacidad de exigencia de este tipo de acciones.

Aquí ya se ha planteado, incluso por el Grupo Socialista, la exigencia de que viniera ese plan de igualdad, pero me parece importante que veamos cómo las políticas desde arriba ayudan a concretar y a exigir desde abajo y hasta qué punto esa deficiencia cierra el paso, aparte de la situación económica, a determinadas acciones que se han venido realizando por la mujer.

Otro tema es cómo una época de restricciones económicas o de restricciones sociales afecta también al colectivo de las mujeres. Nos ha hablado del decretazo o de cómo los incentivos a la formación de empleo arrinconan a las mujeres, no sólo a las paradas de larga duración que, además, están infrarrepresentadas en profesiones, pero eso no se soluciona mediante la subvención, sino mediante la formación. Me preocupa mucho que la formación profesional no sea igualitaria. Si bien en muchas escuelas de formación profesional el nivel de participación de hombres y mujeres es a la par, sin embargo, los estudios que se cursan están todavía definidos por el sexo; las profesiones típicamente de hombre en la formación profesional siguen estando ocupadas por los hombres, mientras que las profesiones típicamente femeninas están ocupadas por las mujeres.

Hasta qué punto se podría influir en las universidades laborales para que hubiera una necesidad de corresponsabilidad en la participación de los sexos dentro de estas profesiones. El ejemplo típico es que en la Universidad Laboral de Toledo los cursos de electricidad son seguidos por el 99 por ciento de los hombres, mientras que los cursos de administrativos son seguidos por el 99 por las mujeres. Eso reproduce un esquema que, desde nuestro punto de vista, va a determinar el futuro de depreciación

de las mujeres en el mercado laboral y tendríamos que tomar medidas.

¿Qué planteamiento tiene el sindicato en la Secretaría de la mujer para intentar esa igualación?

Luego los temas del reparto de las tareas familiares. Se ha hablado mucho de eso, pero en general hay pocos medios, yo creo que son políticas concretas las que deberían corresponder a este tipo de esfuerzo. Yo no sé si en este momento hay una acción decidida para este tipo de políticas. Yo creo que no, que no hay una política de corresponsabilidad que significa que por lo menos mientras se acostumbre o no la corresponsabilidad, se alivia la responsable. Son dos fases, una es educar al delincuente, y otra cosa es solucionar el problema inmediato. Me refiero al delincuente como el no corresponsable. Y si esperamos a la educación nos podemos tirar años educando. Respecto a medidas concretas que por lo menos alivien a las que las que asumen estas tareas familiares, en este momento creo que no hay una acción decidida. Por tanto, podíamos fomentar las medidas encaminadas a este tipo de cosas desde nuestra participación en el Congreso y en el Senado.

Se está hablando también del código penal y vamos a presentar enmiendas. Espero que no termine mañana el plazo, sino que mañana se amplíe para las enmiendas parciales, porque si no nos va a coger a todas con las enmiendas en el aire, yendo a última hora al registro.

El tema del acoso sexual desde el punto de vista del Parlamento Europeo se ha planteado con el código de la dignidad en el trabajo de una forma más amplia que el puro acoso, un comportamiento muy ligado al tema de lo laboral, y aquí se ha metido de una forma un poco chapucera. Yo creo que una reforma del Estatuto de los Trabajadores no da lugar para toda la problemática. Quisiera tratar este tema en lo laboral y su repercusión en lo penal. En lo laboral quisiera saber si cree que es suficiente la inclusión que se ha hecho del acoso a través de esta reforma del Estatuto de los Trabajadores o si convenía ampliar esta legislación en el propio Estatuto de los Trabajadores para que supiéramos quiénes son los responsables de las medidas a tomar en este tema. Si son los jefes, se puede tener una acción contra éstos, si son los compañeros, es el jefe el que la tiene que tener. Y qué opinaría el sindicato para el control de ese acoso en la introducción de la figura de una defensora o consultor o consultora -como lo denomina el Parlamento Europeo- sindical de los derechos de la mujer en estos temas. Porque yo creo que la reforma está mal hecha. Otra cosa es el paso al código penal. En el código penal el acoso sexual puede tener sus ámbito más allá del mundo del trabajo, en las relaciones de vecindad y en otro tipo de relaciones. ¿Es partidaria UGT de que se tipifique en los delitos laborales, o en los delitos digamos de las relaciones de trabajo, el acoso como una forma expresa? ¿Es más partidaria de que lo intentáramos hacer en un tema de libertades personales más relacionados con temas de la mujer, o que ambas cosas son compatibles y pudiéramos hacer una identificación con el tema laboral? Lo pregunto para conocer la índole de nuestras enmiendas. Porque hoy en el

trabajo de las mujeres y la configuración de la que he hablado; los contratos en precariedad, la economía sumergida, la falta de garantías de que las empresas emerjan con igualdad de condiciones, de los bajos salarios aunque se haya tipificado en una forma de menos responsabilidad de las mujeres, está dando oportunidad para las situaciones de acoso. Porque la precariedad en el empleo o la situación de marginación conlleva una mayor posibilidad de explotación que la que pudiera haber en un empleo fijo. Sobre estos temas que vamos a discutir las mujeres en el Congreso, nos gustaría tener una visión cercana para llevar adelante políticas concretas en las que nosotros podamos participar de forma muy directa. Y en el Grupo al que represento como portavoz, estaríamos absolutamente dispuestas a iniciar esa batalla conjunta, que ya está iniciada, pero que no está mal que la agarremos aquí también y nos convenzamos las unas a las otras de que vamos por el buen camino, aunque éste sea muy apaleado.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, señora Almeida.

Por el Grupo Popular tiene la palabra, doña María del Mar Agüero.

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

Ante todo quiero dar las gracias a la señora Villegas por haber tenido la gentileza de asistir a esta comisión para la comparecencia que se le ha solicitado.

La verdad que podría decirle que estoy de acuerdo con su exposición casi en el cien por cien. Pero lo voy a fijar en el 99,9 por ciento por aquello de hacerle alguna pregunta. Usted ha dado unos datos informativos y estadísticos que, aunque son conocidos por esta comisión, es siempre interesante oírlos. Lo que me interesa es sobre todo hacerle alguna pregunta sobre el trabajo desarrollado por UGT. Estamos todos de acuerdo en hacer posible que la presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social cada vez vaya mejor, y aunque lentamente, se alcanza cotas cada vez más importantes, y de ello todos nos debemos sentir satisfechos. Y digo «todos», e incido en esa palabra, porque creo que el esfuerzo de hombres y mujeres en un plano de igualdad y de solidaridad beneficia a este país. Pero yo le preguntaría a usted como responsable del departamento confederal de la mujer de UGT -quisiera que tomara mis palabras y mis preguntas sin ninguna apreciación, ni como una crítica a su gestión, porque usted no está aquí para que yo pueda hacérsela ni muchísimo menos, sino que simplemente requiero la colaboración de usted a título de información y conocer el punto de vista de una mujer sindicalista ligado a una mujer luchadora- qué opina usted sobre el Plan de Igualdad para las Mujeres y si realmente ha supuesto una baza importante para nosotras o ha sido un catálogo de buenas intenciones en el que muchas de esas medidas de acción positiva -como se suele denominar- han quedado en maravilloso papel de imprenta. Porque a

veces se ha oído en esta Comisión decir por responsables de los diferentes Ministerios que el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer no ha sido desarrollado en todas las áreas, a veces se ha desarrollado en un 50 por ciento, otras en un 75 por ciento, depende de la comunidad autónoma y de la Directora General que se ha presentado. No parece adecuado reivindicar el segundo plan de igualdad, cuando todavía no se ha terminado el primero. Y por ello quiero conocer el punto de vista de una mujer, insisto, sindicalista, y saber si realmente se ha cubierto este plan o solamente han sido buenas intenciones. Quiero preguntarle también si usted cree de verdad que hay un apoyo decidido y sobre todo real, porque voluntad política sé que hay, sin lugar a dudas, para ayudar a la puesta en marcha de las empresas promovidas por mujeres. Porque resulta demasiado gravoso, ya que hay que presentar excesiva documentación y unas autorizaciones increíbles para ayudar a promover empresas para mujeres, cuando usted sabe perfectamente, por poner un ejemplo cotidiano, que para comprar una simple lavadora uno no puede ir con su licencia fiscal como trabajadora autónoma o trabajadora por cuenta propia, sino que tiene que venir la firma de tu cónyuge. Por tanto, cuando uno va a presentar y montar una empresa la verdad es que le cuesta bastante trabajo y no veo que se le favorezca por ningún lado, a pesar de que está ahí en el plan de igualdad de oportunidades. Me gustaría saber si llegan siempre esas ayudas económicas a proyectos generadores de especial interés para fomentar el empleo de las mujeres, porque la teoría yo creo que es compartida por todos, pero la práctica es bastante distinta.

Ha hecho usted referencia a algo que me interesa muchísimo porque estoy de acuerdo básicamente en dos puntos que ha dicho sobre la modificación de la legislación, desde el punto de vista de mujer de UGT y de la negociación colectiva y quería hacerle una pregunta. Usted ha hablado del Real Decreto 1/1992 de 3 de abril que coloquialmente se denomina el decretazo. Yo desde luego parto de la base de que no me creo absolutamente nada de lo que hay aquí, se lo digo porque tengo la experiencia personal de dirigir un despacho laboral desde hace diez años y sé que fomentar la contratación indefinida de las mujeres en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas, y las mujeres que se reincorporan a la actividad laboral no tiene efectividad. La verdad es que sería mejor que quitaran algunas de esas exclusiones, obligaciones o requisitos que me parecen un bodrio —y perdonen la expresión coloquial— porque una persona, una mujer, no puede ni siquiera conocer al empresario ya no porque tenga parentesco de consanguinidad, sino que por afinidad tampoco te pueden contratar.

Hay una serie de requisitos, como usted bien sabe, sobre todo para la contratación indefinida. Y, al respecto, lo que sí me parece oportuno es que la contratación se haga a un tiempo mínimo. Pero en el momento en que ya es difícil el acceso al trabajo tanto para los hombres como para las mujeres, peor resulta para el colectivo específico de mujeres, y más si se le dice al empresario que las contrate a tiempo indefinido.

Y la verdad es que pienso que las mujeres hemos ido alcanzando —y con esto termino— la integración en todas las facetas de forma individual y no colectivamente. Y le insisto en que no tome mis palabras en sentido ofensivo, ni mucho menos, pero pienso que un poco de culpa de esto la tienen las centrales sindicales, dado que ustedes pueden aglutinar el mayor número posible de mujeres con diferentes cualificaciones profesionales y las reivindicaciones que puedan mostrar.

A veces me pregunto cómo permiten ustedes que sus propios compañeros, por ejemplo, firmen convenios colectivos con la patronal, como a los que usted se ha referido y otros que le puedo citar en este mismo momento, en los que la remuneración de la mujer está por debajo de la del hombre. A veces se toman a chirigota —se lo digo por experiencia personal— las denuncias de abusos sexuales en el trabajo. He podido defender en un momento determinado a trabajadoras —o a la empresa, por mi trabajo profesional— y me he encontrado con que muchas veces se quedan en simples denuncias ante la Inspección de Trabajo, si es que llegan a cursarse, porque nadie se quiere mojar al respecto. Creo que una profesional libre puede tener más o menos celos, pero pienso que ustedes, como organismo sindical, pueden luchar a favor de estas reivindicaciones.

Están ustedes en una posición inmejorable porque disponen de infraestructura suficiente para ello y una organización sindical como UGT debe ponerla en práctica. En eso espero y que mujeres como yo, que no estamos afiliadas a ningún sindicato, podamos percibir y sentir que esta lucha continúa y que, cumpliendo con nuestras obligaciones, se vela por nuestros derechos, sin miedo alguno a que por parte de ustedes hubiera alguna connotación política que pudiera impedirles luchar a favor de alguna de las reivindicaciones de las mujeres.

Nada más y muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, señora Agüero.

A continuación, por el Grupo Socialista, tiene la palabra doña Isabel Alberdi.

La señora **ALBERDI ALONSO**: Gracias, señora Presidenta.

Señoras y señores Diputados y Senadores, quiero, en primer lugar, agradecer su presencia a la señora Villegas, así como las explicaciones que nos ha dado. Creo que han sido de un gran interés. Y, como no puede ser de otra manera, mi Grupo comparte el análisis que usted hace de la realidad al igual que una serie de alternativas o de medidas de carácter general que usted señala como necesarias para cambiar la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres, fundamentalmente en el mercado de trabajo, como consecuencia de una desigualdad formativa o una desigualdad real de oportunidades de carácter social y que tienen que ver con una serie de elementos complejos. La situación del mercado de trabajo evidentemente no depende solamente de la cuestión del acceso al empleo, sino que tiene que ver también con

los papeles que las mujeres, además del trabajo externo a la estructura familiar, realizamos socialmente.

Estamos completamente de acuerdo y me alegro -en nombre de mi Grupo se lo transmito- de la participación de la Unión General de Trabajadores, a través de su Secretaría, tanto en la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad al que ha hecho usted referencia, como en el Comité Rector del Instituto de la Mujer, donde ustedes pueden, con su experiencia y conocimiento, aportar una serie de medidas e ideas para mejorar la situación real de las mujeres.

Ahora bien, a mí me interesaría, personalmente y en nombre de mi Grupo, hacerle una serie de preguntas de otro tipo.

Entiendo que usted no representa a una asociación de mujeres, es decir, no representa a una organización con poca estructura, con pocas posibilidades de incidir socialmente y con un nivel elevadísimo de militancia; usted representa a una organización sindical con una fuerza y una influencia social tremenda. Por tanto, además de conocer este análisis, que comparto con ustedes, y su participación, de la cual me alegro profundamente, me gustaría preguntarle qué tipo de trabajo, qué acción sindical realiza la Unión General de Trabajadores, además de lo que usted nos ha contado, sobre formación, cursos de gran interés, etcétera, es decir, en aquel terreno donde los poderes públicos no pueden intervenir como pueden hacerlo ustedes, ni las asociaciones de mujeres podemos intervenir como pueden ustedes intervenir.

Sé que eso tiene grandísimas dificultades desde el lugar que usted ocupa, es decir, un mecanismo para la igualdad de las mujeres en el interior de un sindicato tradicionalmente formado por hombres y donde la decisión, el poder, lo tienen ellos. Pero desde ese lugar -y creo que a usted al hacer el análisis le pasará como a mí, sabemos en qué situación se encuentran las mujeres en un sindicato-, desde ese espacio, le pregunto qué trabajo hacen ustedes de denuncias de convenios, sobre las cláusulas de igualdad en los convenios, qué acciones desarrollan para introducir reivindicaciones de igualdad en las tablas generales de los sindicatos, qué planes han hecho -de los que usted señalaba y respecto de los cuales comparto totalmente el análisis y el diseño que hace usted, por ejemplo, de un plan de igualdad en el interior de una empresa, para analizar la situación, introducir medidas de acción positiva, etcétera, qué planes de este tipo han hecho ustedes desde la Unión General de Trabajadores. Y hay un problema que usted conoce como yo, que esos planes no se pueden hacer en las empresas públicas si no existe el consenso y el acuerdo con los comités de empresa. Pero diría más, no se pueden hacer ni en la Administración del Estado, si no es de acuerdo con los comités y las representaciones sindicales que hayan sido democráticamente elegidas en el interior de los distintos departamentos de la Administración. De ahí mi interés en preguntarle qué hacen ustedes en esa línea.

A lo mejor podemos coincidir en una serie de análisis, en una serie de medidas a tomar con posterioridad al análisis que compartimos, pero para lograr muchas de

estas medidas va a ser necesario un trabajo especial de los sindicatos. Creo que ustedes tienen en sus manos un mecanismo básico para reivindicar la igualdad. Y así lo ve muy claro, por ejemplo, el informe, que conocerá usted, «Conducir el cambio estructural», de la OCDE. Dice que estamos ante un cambio estructural tremendo del mercado de trabajo y, por tanto, también de todo lo que le rodea: pero, evidentemente, si queremos que dicho cambio se realice en la línea de igualdad de oportunidades, la igualdad real entre los hombres y las mujeres, vamos a necesitar que las mujeres estén en los lugares donde se decide y se influye -por tanto, directamente se toman decisiones- para que esa situación de cambio estructural también sea positiva para ellas, y no sirva, por el contrario, para perpetuar situaciones de desigualdad.

Estas son las cuestiones que me gustaría que usted contestara, si lo cree conveniente.

Además, hay otro tema sobre el que tengo bastante curiosidad y creo que es importante. ¿Qué medidas de acción positiva tienen ustedes dentro del sindicato, como organización? Tengo la idea, que me imagino que compartirá la mayoría de las mujeres de la Unión General de Trabajadores con esta Diputada que les está hablando y con otras muchas mujeres que hemos trabajado por el tema de la igualdad desde planteamientos de izquierda, de que, evidentemente, o se toman medidas de acción positiva dentro de las propias organizaciones para que las mujeres podamos estar en situación de igualdad en los lugares donde se toman las decisiones, o todo esto a lo que hacía referencia anteriormente, que es muy importante que los sindicatos apoyen, impulsen y promuevan, porque creo que es más posible que lo puedan promover los sindicatos que las organizaciones empresariales. Servirá de poco. Si las mujeres no estamos donde se discuten y se deciden las políticas de empleo, las políticas generales de formación, las reivindicaciones generales de los trabajadores, difícilmente va a ser posible que se tengan en cuenta nuestros puntos de vista y, por tanto, que se aprovechen esas decisiones para que sean equilibradas y tiendan hacia la igualdad real entre los hombres y las mujeres.

No le voy a preguntar nada más. Le vuelvo a agradecer la información que nos ha suministrado, le reitero nuestro acuerdo con el análisis y las formas de intervención que ustedes proponen para mejorar la situación de la mujeres en la sociedad española y le digo que puede contar con el apoyo de nuestro Grupo para cualquier cosa que estime oportuna.

Nada más y muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, señora Alberdi.

¿Algún miembro de la Comisión desea intervenir?
(Pausa.)

Tiene la palabra doña Lucía Villegas, para contestar a las señoras portavoces de esta Comisión.

La señora **RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER DE UGT** (Villegas

Vega): Por el orden en que han sido planteados los temas voy a tratar de contestar lo más extensamente que me sea posible; y si no fuese así, me lo demandan, y nuevamente volveré a incidir sobre algún aspecto que se me haya podido quedar, porque son muchas las preguntas. Procuraré satisfacer a todas ellas.

El Grupo Mixto inicialmente me hacía una pregunta sobre la discusión o el debate que está habiendo respecto del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en Europa.

Nosotras formamos parte del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos, y recientemente hemos tenido un debate importante en este sentido. Hay una enorme preocupación por parte de las organizaciones sindicales, con respecto a esta importante situación que sufren las mujeres, y digo sufren porque, evidentemente, las diferencian en sentido negativo con respecto a los hombres.

Si bien es verdad que en los países de nuestro entorno, la participación laboral de la mujer es mucho más alta, como en el informe que he presentado ya lo enunciaba, también es verdad que tiene como contrapunto esta situación discriminatoria, y es que las mujeres europeas en un importante porcentaje, como bien decía -sobre todo en los países nórdicos, pero afectando en mayor o menor medida a todos los países comunitarios- tienen esta situación, que nos ha llevado a la reflexión en común. Yo cuando tuve que dar los datos españoles, les hablaba de que nosotras no vivíamos esta situación, vivíamos otra, que era la de la contratación temporal. Este problema -a nuestro entender, como organización sindical- lo sufren tanto hombres como mujeres, pero castiga fundamentalmente a las mujeres.

Nosotras, en este aspecto nos sentimos solidarias con la preocupación de estos países, pero no podemos sentirnos directamente afectadas, puesto que no es una problemática que se viva en España. Nos preocupa enormemente que un importante número de mujeres en nuestro país esté soportando esta temporalidad, esté soportando esta precariedad tan enorme.

En cuanto a la otra preocupación, tengo que decir que estamos expectantes y que incluso en una intervención que yo tuve en la CIOSL -también somos miembros del Comité de Mujeres de la CIOSL, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres- también se abordó este tema, porque se está elaborando un informe para la propia OIT, y yo me limité a reflejar la situación preocupante española. He de decir que, por supuesto, no es una situación que se pueda intercambiar, ni se debe de asociar más empleo con menores horas para las mujeres, pero en algunos casos yo sí he llegado a defender, de forma temporal exclusivamente -y esto lo reitero de manera especial-, y más bien relacionándolo con la atención a los hijos menores, que las mujeres disfrutaran de esa situación legal que se permite durante un tiempo, durante el tiempo que permite la propia legislación; es decir, no más de seis años.

Lo digo con mucha cautela, porque este tema en Europa se está discutiendo, y, además, con preocupación por las mujeres, pero a mí me preocupa más cómo en España,

cuando observamos los datos, las estadísticas que hay al respecto, vemos que las mujeres, a partir de los 30 años, y coincidiendo generalmente con la maternidad, abandonan, en un número todavía muy importante, mayoritario, el mundo laboral, abandonan su puesto de trabajo.

A nosotras nos parece que una forma de aliviar, podría ser utilizar estas posibilidades legislativas, que sabemos, por la práctica sindical que tenemos, que no son muy utilizadas, como son las excedencias, la limitación en el tiempo, etcétera, pero insistiendo mucho sobre ello y de forma exclusivamente temporal. Desde luego, la solución no pasaría por que mayor número de mujeres trabajasen, si éstas tuvieran que repartir su horario, es decir, tuvieran que hacer una bolsa solidaria entre mujeres a la hora de poder trabajar. No sé si con esto explico o justifico suficientemente nuestro posicionamiento.

En cuanto al calendario laboral, las propuestas sobre días que hacemos -que en definitiva, luego se han ido repitiendo bastante en lo que es la negociación colectiva o en las propuestas que, como organización sindical, nosotras hacemos- es verdad que cuesta mucho trabajo introducirlas, y lo voy a decir, con toda honestidad: incluso cuesta introducirlas en nuestras plataformas reivindicativas. Como decía en la exposición, anteriormente, el departamento de la Mujer de UGT nace en 1983 y pertenecemos a una organización centenaria. A veces creo que cuesta menos trabajo introducir algo inicialmente, que transformar algo que ya viene con un bagaje diferenciado. En este caso, a las organizaciones sindicales, que, evidentemente, eran mucho más propias de hombres, porque eran los que mayormente trabajaban, a veces nos cuesta muchísimo esfuerzo introducir en nuestras propias plataformas aspectos específicos de mujer, aunque nosotras solemos tender cada vez más, cuando hablamos de maternidad, a hablar de maternidad-paternidad, en un esfuerzo de ir participando en esto que hemos denominado cambio de actitudes, desde todos los posicionamientos; en la medida en que vayamos asociando cada vez más las responsabilidades familiares, no sólo a las madres, sino también a los padres, habremos conseguido algo en este sentido. Como luego voy a detenerme más en el tema de los convenios colectivos, creo que su señoría se dará por satisfecha con mi respuesta.

En cuanto al acoso sexual, también han surgido varias preguntas. ¿Qué medidas o qué propuestas hay? Nosotras tenemos propuestas, que ya estamos defendiendo. Es un tema muy complejo. Yo, que he sido negociadora de un convenio estatal durante bastantes años, he sufrido en mis carnes la dificultad de tratar de introducir en un convenio una cláusula que no representaba ningún aspecto económico, y ahí es donde una siente y se afianza en su militancia feminista. Se dice a veces que, realmente, todo el mundo piensa, cuando se está hablando de la negociación colectiva, en el esfuerzo que representa subir un punto o dos de la tabla, pero, también a veces, sin que se produzca eso, sin que el objetivo que se intenta introducir en la negociación colectiva equivalga a ningún incremento económico, sino un tema como el del acoso sexual, se encuentra una con una absoluta y frontal oposi-

ción por parte de los empresarios, y esto lo he sufrido personalmente durante bastantes años. Cuando yo trataba de justificar por qué deberíamos introducir una cláusula previendo esta circunstancia, se asustaban enormemente los empresarios -y era un convenio estatal-, y me decían que introducir eso ahí, en un convenio colectivo, significaría el reconocimiento de que esto existe, y ellos no estaban dispuestos a hacer ese reconocimiento, y alegaban que si yo conocía un caso, que lo planteara, se vería y que lo analizaríamos. Es, pues, un tema de unas especiales dificultades. A los hombres, en general, les asusta muchísimo; tienen una gran preocupación por este aspecto, sienten que si algo en este sentido se regula, mañana vamos a estar con el dedo señalándoles permanentemente. Yo no comprendo muy bien por qué tienen este terror, pero es verdad que se produce. Cuesta, pues, muchísimo esfuerzo explicar o justificar que no necesariamente tiene por qué obedecer a un hecho que existe, aunque todos los estudios que se han hecho, a nivel europeo y a nivel español, demuestran que existen casos, y muchísimos; ahora bien, esto no quiere decir que, si en la empresa tal o en el sector cual se intenta regular, tenga que haber un reconocimiento de que ya está existiendo, sino que se podría tomar como medida preventiva absolutamente.

Después se me han hecho preguntas más concretas sobre si es suficiente la legislación laboral o la penal, y trataré de pasada este aspecto, aunque luego sea objeto de precisión, si hace falta.

Me decía la señora portavoz de Izquierda Unida que había sido a instancia de ella mi comparecencia aquí, y se lo agradezco muchísimo. Diré que he tenido ocasión también con la eurodiputada doña Maite Domingo de tener conversaciones, sobre todo respecto a la Directiva de maternidad y también al código de conducta sobre acoso sexual, y se nos ha demandado nuestro posicionamiento. A mí me parece muy interesante este tipo de iniciativas y, sobre todo, que les interese a las señoras y señores Diputados y Senadores -sobre todo a las señoras- cuál es el posicionamiento nuestro, como organización sindical y como mujeres sindicalistas. Creo que en ese camino vamos a conseguir aglutinar nuestros esfuerzos, que es de lo que se trata; ya que somos pocas, intentemos, al menos, con nuestra unión conseguir esa fuerza que dice el refrán.

Se me han hecho varias preguntas desde ese Grupo. Me hablaba del segundo plan comunitario de igualdad de oportunidades, al que yo hice mención, y de cómo se está llevando a cabo el tercer plan de igualdad comunitaria. Aquí no tenemos ese segundo plan. Yo creo que no necesariamente tienen que coincidir. Digamos que al menos había sido un anuncio por parte de la propia Directora General en las reuniones que tuvimos al efecto y que yo he mencionado anteriormente. La intención de ese segundo plan de igualdad de oportunidades era que coincidiera en el tiempo con el tercero, y que incluso los objetivos también fueran coincidentes, con lo cual sería mucho más fácil, agilizaría medidas y conseguiríamos así canalizar todos los esfuerzos en formación, en empleo y en

cambio de actitudes, que, como bien ha dicho, son los objetivos fundamentales.

Yo considero que sería fundamental que el segundo plan saliera, porque creo que más que una demanda es casi una exigencia, ya que, ¿de qué otra manera se puede hacer un control y un seguimiento?, ¿de qué otra manera los compromisos que se adquieren, pública y socialmente, se pueden después contrastar?

Posteriormente se me han hecho una serie de preguntas en orden a evaluar el primer plan, pero si no existen planes, ¿qué evaluamos? Porque, desde luego, el tercer plan europeo es muy difícil evaluarle desde aquí, desde España, con nombres y apellidos; se puede y se debe hacer, pero es más difícil; yo creo que es imprescindible que exista un plan, que, además, resuelva las dificultades, ya que medidas sueltas, por sí solas, no sirven. Cuando se hace un plan se persigue un objetivo, tiene un sentido, y todas las medidas y acciones van encaminadas a conseguir ese objetivo. Comprendemos las dificultades lógicas que tienen este tipo de medidas, pero yo creo que es mucho más fácil, incluso por parte de las Administraciones, del propio Instituto, aprovechar ese plan para tratar de introducir medidas, que de otra manera difícilmente se podrían cuantificar, y, sobre todo, determinar en el tiempo, y, por parte, como decía, de los agentes sociales, hacer ese seguimiento, y, por supuesto, esa exigencia de responsabilidades también, en caso de incumplimiento.

Se ha hablado de la formación profesional, de la formación académica; la formación, en definitiva, está sesgada, y al estar sesgada, como bien decía usted, hombres y mujeres todavía, desafortunadamente, van eligiendo en función de su sexo, y tienen mayor -no voy a decir capacidad, porque las capacidades es algo ya que no se duda-inclinación a escoger una u otra profesión, o empezar una u otra carrera. Pero hay formas de cambiar esto. Qué duda cabe que ha habido campañas importantes de lo que denominamos cambios de actitudes, incentivando a las mujeres, haciéndolas sentir esto desde jóvenes. Desgraciadamente, las que nos hemos incorporado al trabajo con más edad nos ha costado mucho salir adelante, pero a mí me parece que ahora es muchísimo más fácil que un proyecto de mujer, una niña con cuatro años, pueda pensar que no tiene limitación a la hora de poder ejercer una profesión. Yo creo que este tipo de campañas es fundamental, pero no solamente campañas sociales divulgativas, aunque insisto en que me parecen muy importantes, sino otro tipo de medidas mucho más concretas, como son planes; podríamos detenernos en el tema de la formación, al que yo he dedicado una parte importante de mi intervención, por lo fundamental que me parece, pero también debiera haber medidas concretas, donde ya dijéramos qué objetivos tenemos, y a partir de esos objetivos, dónde vamos a actuar: vamos a actuar en profesiones, en sectores; en institutos, porque hay que llevar la voz y ese sentir, como decía, desde muy jóvenes.

En cuanto al reparto de responsabilidades, diré que a mí es lo que más me gusta, y estoy insistiendo durante todo el tiempo, porque este cambio de actitudes pienso que es fundamental, quizá porque pertenezco a una orga-

nización mixta, donde mayoritariamente están los hombres; pero, a veces, aunque parezca raro, tengo más aliados en algunos de ellos que en muchas mujeres, y es simplemente porque se les convence, se les convence con razones y con argumentos, pero con razones de peso, no por decirles que somos mujeres y que tenemos razón; no, sino haciendo ver que nosotras estamos capacitadas, que queremos ocupar tal o cual lugar y que estamos dispuestas a ello; es decir, aduciendo datos, cifras, objetivos, y a veces resulta que a los hombres, o al menos a muchos hombres con los que yo me he ido encontrando a lo largo de mi vida, me ha resultado más fácil convencerles que a a muchas mujeres. Y una cuestión que a mí me parece fundamental es que los hombres entren en la cocina, y que los hombres cuiden a los niños y les den biberones; solamente en la medida en la que ellos vayan introduciéndose cada vez más en esas tareas, nosotras podremos ir saliendo más al mundo de la vida civil, de la vida social, de la vida laboral y de la vida sindical, que tanto me interesa a mí. Todas éstas son medidas concretas, hechas con un objetivo, con un plan, donde se concreten finalidades, tiempos, formas de revisar y de corregir estas situaciones, y así seremos capaces de hacer algo efectivo.

En cuanto al tema del acoso sexual, me tendré que detener un poco más porque prácticamente todas las intervenciones han incidido en este aspecto que para nosotras es tan importante.

Se hablaba del Código Penal, y se me hacía la pregunta muy concreta de si es suficiente con la reforma laboral, o habría que ahondar más en lo laboral, o incidir también en lo penal. La reforma del Estatuto de los Trabajadores es insuficiente, porque, aunque sirve de mucho siempre que se reconozca un derecho, si no hay canales o formas para que aquel que infringe ese derecho sea sancionado, de poco sirve; hay un reconocimiento implícito, pero poco más, y eso es lo que hace la modificación del Estatuto de los Trabajadores, descender un poco más a la concreción de lo que ya tenía anteriormente: el derecho a la intimidad, a todo esto, pero poco más.

Donde más habría que trabajar en cuanto al tema del acoso sexual sería, lógicamente, en el Estatuto de los Trabajadores, en el código laboral que tenemos, pero yo creo que sería insuficiente. Hay que tener en cuenta que es un problema que afecta gravemente la salud física y psíquica de las mujeres afectadas. Esta mañana no he podido atender mucho a una mujer, que está sufriendo una situación de éstas en Tenerife, porque mañana tenemos la reunión -que preparábamos- de una coordinadora del Departamento; hoy ha venido a hablar expresamente conmigo, y he estado charlando un ratito con ella. Realmente, cuando una se encuentra ante una mujer que ha sufrido este tipo de situaciones, se da cuenta de las deficiencias legislativas que tenemos en este sentido; estas mujeres tienen que soportar un tremendo calvario; primero, demostrar lo que ocurre, y, después, encontrar apoyo, cuando muchas veces no se sienten comprendidas; ella me hacía hoy un especial hincapié en lo importante que había sido para ella, en un momento determinado, haber recibido una carta mía de apoyo y de ánimo

para que siguiera luchando, y yo le decía que a mí esto, aunque me alegraba que me lo dijera, no me parecía tan importante; ella señalaba: «Tú no sabes la enorme soledad que siente una a veces en el centro de trabajo, porque muchas de las mujeres no quieren venir a hablar conmigo para que no se nos asocie como si fuéramos el clan de las mujeres contra los hombres»; éstos se sienten, como decía antes, culpables o corresponsables, en alguna medida. Repetía que estaba sufriendo una auténtica situación de enorme soledad, y que el que en un momento determinado yo le hubiera enviado una carta de apoyo y de ánimo era importante. Lo relato por la relevancia que tiene esto para la salud física, en algunos casos, y también para la psíquica, de esta mujeres.

Pienso que simplemente con una sanción de tipo laboral sería en ciertos casos suficiente; a veces valdría con una amonestación, pero, en otras ocasiones, estas conductas deberían ser sancionadas con mayor vigor, y, evidentemente, esto debería quedar recogido en el Código Penal. Yo creo que no es excluyente, y que las dos situaciones deben de contemplarse; tampoco inventaríamos nada nuevo; tendríamos que ir un poco en la línea de los países que ya han empezado este tipo de reformas, como es Francia y otros.

La portavoz del Grupo Popular me preguntaba mi opinión sobre estos planes de igualdad -supongo que se refería al primero-, y si creía que habían servido para algo. Creo que han servido para mucho. De acuerdo en que, dependiendo de quien haga la valoración, se dirá que los objetivos han sido cumplidos en mayor o menor grado. Cuando el Instituto de la Mujer hizo su valoración, ésta fue absolutamente generosa, como no podía ser de otro modo. Las organizaciones sindicales, incluso las asociaciones de mujeres, no lo hemos sido tanto, aunque, por supuesto, hemos reconocido que sí que fueron un importante avance porque posibilitaron cambios legislativos que todavía siguen siendo necesarios. Hoy seguimos viendo que hay que continuar profundizando, pero sí es verdad que afianzaron mucho más el principio de igualdad de oportunidades, corrigiendo algunas leyes que dificultaban esto que se nos reconocía en términos mucho más amplios, por ejemplo, desde la propia Constitución. Pero vuelvo a insistir en lo que he dicho anteriormente. Un plan de igualdad de oportunidades, que tiene como función recoger una serie de medidas y cuantificarlas en el tiempo, siempre va a ser interesante, porque si no, cabrá la denuncia. Para mí es fundamental que exista este tipo de planes. En algunos podré estar más de acuerdo; otros me parecerán censurables. Como es lógico, al hacer la valoración, tendremos nuestros posicionamientos: En el primer plan, nosotros consideramos que se cubrieron objetivos como los cambios legislativos; quedaron todavía algunos sin lograr, se profundizó poco en formación y en otras cuestiones, pero, por supuesto, voy a ser siempre partidaria de que exista este tipo de planes. Por ello, estamos aquí, y he pedido no sólo del Gobierno -aunque es una iniciativa que debe partir de él- sino de todas sus señorías, que, en la medida en que puedan, en la medida que lo consideren oportuno, apoyen esta de-

manda que hacemos para que este segundo plan de igualdad de oportunidades conozca rápidamente la luz.

Me hacía otra pregunta sobre cuál era mi opinión con respecto al apoyo real que tiene la puesta en marcha de empresas para mujeres. Creo que tiene muy poco apoyo. También formo parte del consejo de administración de la Fundación del Banco Mundial de la Mujer y conozco un poco de pasada -no es uno de los temas que me ocupen mucho tiempo- la problemática de las mujeres empresarias. Hace poco, incluso, la Universidad Carlos III me solicitó que presentara una ponencia allí, que hiciera un trabajo de exposición sobre la mujer y la economía social. Tuve que recurrir mucho a los datos parciales, pequeños, que tiene la Fundación del Banco Mundial de la Mujer porque existe muy poca documentación, hay muy pocos datos al respecto, hasta el punto de que no se sabe si la titularidad corresponde a hombres o a mujeres, porque todavía no están disgregados por sexo.

En una reciente intervención que he tenido en la que he coincidido con personas -hombres y mujeres- de movimientos cooperativistas o de economía social, todos reconocían ampliamente que las mujeres tienen mayores dificultades a la hora de conseguir avales en un banco, mayores dificultades a la hora de conseguir el respeto y la confianza de su propio proyecto de empresa, y era prácticamente asumido por todo el mundo que ahí las mujeres tenían de nuevo montones de obstáculos.

¿Qué hay que hacer? Dentro de este plan propongo insistentemente que debe de haber un capítulo que recoja esta demanda de mujeres empresarias, sobre todo en el aspecto que a mí me interesa más, que es extender y divulgar más la economía social, y que el cooperativismo no sea sólo una alternativa para encubrir la economía sumergida, circunstancia en la que están cayendo también muchas mujeres que son despedidas de sus empresas. Esto se da muchísimo en el sector textil, en el del calzado y en otros, pero fundamentalmente en éstos. Se las ayuda, les dan todos los pasos ya elaborados para que constituyan una cooperativa, y, en definitiva, lo que se está haciendo es sumergiéndolas, volver nuevamente a precarizarlas, creando una figura ficticia, una fórmula, que creo que sería muy interesante que desarrollaran las mujeres, que es la de la economía social y el cooperativismo. Creo que dentro de este plan de igualdad, que estoy demandando permanentemente, debe haber un capítulo -y además un capítulo importante- en lo que se refiere a empresas, en términos genéricos, de mujeres, y en específico en lo que se refiere a economía social y cooperativismo.

Me hablaba también de la figura de la subvención, de la famosa modalidad que hay de contratación de mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas y cuál era mi opinión sobre ello, y cómo fomentar la presencia de mujeres en estos sectores. Creo que no se dan las condiciones óptimas para que un empresario, que se ve ante catorce modalidades temporales -tiene todo absolutamente a la carta- contrate a una mujer, cosa a la que ya de por sí es bastante reacio, como podemos observar, porque por eso hay menos mujeres en el mercado laboral.

Si además tiene que ser con un contrato indefinido, que lleve más de un año en el paro y que sea en un sector en el que estén infrarrepresentadas, parece como una carrera de obstáculos. Da la impresión de que no es que este contrato esté mal, sino que es que los otros están peor todavía. No sabría valorarlo. Es una modalidad que ha tenido muy poca implantación, y a veces se ha gastado más dinero por parte, incluso, del Instituto para hacer campañas y divulgar el propio decreto, mandarlo a las empresas y hacer folletos, por otra parte preciosos, que lo que yo creo que cuantificado daría bastante más de lo que supondría respecto del número de mujeres que han podido acogerse a esto. Además, por nuestra experiencia sindical, tenemos conocimiento de que en algunos casos, cuando encima se ha utilizado este tipo de contratación, no obedecía a una situación real. Nosotras tenemos conocimiento de una empresa -no voy a decir su nombre, pero sí que se trata de unos grandes almacenes- que contrata a muchas mujeres y que no es para nada un sector en el que la mujer esté infrarrepresentada, y para nada se las contrata para jefas u otros puestos. Por nuestra propia práctica sindical, vemos nuevamente cómo avispadados empresarios utilizan tanto ésta como otras fórmulas, sólo con el interés de conseguir este tipo de subvenciones.

Sobre los convenios colectivos firmados por los sindicatos y los empresarios, sabiendo que en muchos casos incluso se está reconociendo o aceptando esta situación de diferencias salariales, le diré que creo que esto ya no es tan descarado. No dudo de que exista. Conozco algún caso -por supuesto, no lo voy a mencionar- en el que ha habido un reconocimiento taxativo, expreso, de que, trabajando en la misma categoría, se perciba menos salario. Creo que se parte de otra situación mucho más compleja, de una discriminación mucho más sutil, en la que, por supuesto, en cuanto al salario base, por supuesto, todo el mundo, hombres y mujeres, cobra igual, pero luego vienen los complementos, las dedicaciones exclusivas, un mayor número de horas extraordinarias, es decir, lo que se ha dado en llamar mayor cotización de mercado. El hombre tiene una mayor cotización de mercado que la mujer, y por eso, aunque esté realizando el mismo trabajo, uno, en su nómina, en lo que al final se lleva uno o una a casa, se lleva más el uno que la otra, aunque insisto en que conozco algún caso, pero casi ya de modelo, de ejemplo, o más bien de antimodelo, en el cual se firman convenios en los que se hace este reconocimiento. Sí que es verdad que es una situación muy difícil. Yo tengo conocimiento de un establecimiento -éste sí voy a mencionarle, porque, además, fue objeto de una sentencia del Tribunal Constitucional-, que fue el Gregorio Marañón, donde un grupo de mujeres sostuvo una lucha denodada porque se las reconociera, que, como trabajadoras de la limpieza, deberían percibir lo mismo que los mozos. Lo que pasa es que imagínense ustedes lo que significa que, cuando se vaya a firmar un convenio, el resto de la plantilla esté diciendo: Estaríamos en disposición de firmarlo, pero es ese colectivo el que lo está impidiendo, porque son esas mujeres, con esa reivindicación que sube cuatro puntos

en la tabla salarial, las que hacen que no se firme; la enorme presión que sobre este colectivo existe, y que en un momento determinado ha podido dar lugar a esa reivindicación, llega incluso a hacerla sucumbir, porque es una presión tan tremenda por parte de toda la plantilla, que empieza a mirar a esas mujeres como culpables de que su incremento salarial no se haga efectivo.

Creo que este tipo de cuestiones cada vez se están resolviendo de mejor manera y con más fortuna, aunque -insisto- esa transformación es muy lenta. En otro tipo de casos esa transformación es más evidente.

Voy a volver a referirme, aunque ya de pasada, al tema del acoso sexual. Creo que en lo que a esto se refiere, nosotras, como organización sindical, tenemos que incidir y hacer un esfuerzo complementario, es decir, un doble esfuerzo. En este momento estamos llevando dos o tres casos sobre problemas de acoso sexual en distintas provincias españolas, casos que hemos empezado a analizar en el Departamento de la Mujer desde que creemos que hay ya una suficiente conciencia por parte de las mujeres, pues cada vez más son éstas concretamente las que denuncian estos acosos. A nosotras nos interesa incidir ahora sobre cuál es el tratamiento que damos como organización sindical a estos casos, porque a veces depende de a quién vaya dirigida esa denuncia, de la primera persona con la que se encuentre la que ha sido objeto de acoso, si es hombre o mujer, o si es un delegado, el que acosa, que, además, comparte, dentro de la misma organización sindical, las ideas, etc., o sea, que hay muchos temas aquí que se entremezclan, hasta el punto de que nosotras hemos presentado un proyecto al Instituto de la Mujer, del que hemos tenido ya comunicación que ha sido subvencionado, para hacer una guía sobre el acoso sexual para el delegado y delegada, es decir, cómo tratar las denuncias que nos llegan a nosotras como organización sindical, qué legislación hay al respecto, qué legislación debe ser complementada -sigo insistiendo en que ésta nos parece insuficiente-, cómo incidir, a través de la negociación colectiva, para que se complemente la legislación, y cómo prevenir el acoso sexual en las empresas, ya que ésa es una de las recomendaciones del código de conducta: no sólo canalizar las denuncias, sino prevenir el acoso sexual en las empresas. A nosotras nos parece que esta guía resultará interesante y que nos ayudará a poder prestar un mejor servicio en este sentido.

Por último, la portavoz del Grupo Socialista me decía, y ello me alegra enormemente, que comparte mis análisis y propuestas. Me ha hecho unas preguntas que me produce satisfacción contestar. Se refería, por ejemplo, a la acción sindical concreta de la Unión General de Trabajadores en estos aspectos o en lo referido a la que hacemos cotidianamente. Hablaba de denuncia de convenios, de cláusulas de igualdad en los convenios y de acciones positivas. Quiero explicar un poco el trabajo que nosotras hacemos desde la propia acción sindical concreta.

Nosotras -y cuando digo nosotras me refiero al Departamento de la Mujer- de forma anual hacemos una compilación de artículos -que casi convertimos en recomendación, para que luego resulte más fácil su negociación en

los convenios- de todos aquellos aspectos específicos que consideramos debe tener un convenio con respecto a la mujer. Esta compilación la distribuimos como una circular. Hay una propuesta por parte del Departamento confederal -que después es ampliada por nuestra coordinadora, en la que están todas las responsables, a nivel estatal-, donde se introducen aspectos específicos, que se van comunicando, puesto que nuestra visión es muy global. Esto se reparte por toda la organización, de tal manera que los que van a negociar en las mesas, tanto en los convenios estatales como en los provinciales o de empresa, tienen a la vista una circular para poder discutir a la hora de elaborar las plataformas, circular en la que se recogen todos estos aspectos específicos, en materia, por ejemplo, de profundización en todo lo que se refiera al tema del acoso sexual, ampliación de la ley de maternidad, comisiones que recomendamos se creen para la igualdad, introducción de una acción positiva, qué pasos seguir, etcétera. Creo que la de este año ocupa tres folios. No son muchos aspectos los que se recogen; unas veces los enumeramos simplemente y otras los concretamos más, en la medida en que tenemos conocimiento de que están teniendo mayor o menor fortuna dentro de la negociación colectiva. Por ejemplo, una circunstancia que cada vez nos preocupa menos porque ya vemos que está teniendo un grado de aceptación muy grande, motivo por el cual incidimos cada vez menos en ella, es el traslado de puesto de trabajo de la mujer gestante, en caso de necesidad. Este artículo sí está teniendo una aceptación importante, y se está introduciendo en los convenios sin demasiada dificultad, a diferencia de lo que ocurre con lo relativo al tema del acoso sexual, como comentaba antes.

En cuanto a las acciones positivas, como bien decía, las hay que se intentan introducir en algunas empresas, por ejemplo, en bancos y en empresas públicas, y voy a mencionar una de ellas, REPSOL, donde se ha hecho un estudio de la situación laboral de la mujer, y donde han contado en el inicio con las organizaciones sindicales, aunque no en el desarrollo posterior, por lo que, evidentemente, han servido para poco.

Nosotras estamos procurando divulgar la acción positiva, que creo es un concepto novedoso, que a veces se confunde simplemente con una articulación de cuotas en alguno de sus conceptos, y estamos tratando de explicar suficientemente las fases que hacen falta para introducir en la empresa una acción positiva. Pero, desde luego, si el empresario no está de acuerdo y el colectivo al que tratamos de promocionar, de resaltar o de favorecer tampoco lo está, por mucho que intentemos hacer como sindicato, difícilmente lo vamos a conseguir. Ahí tienen que estar todas las voluntades puestas en una misma dirección.

En cuanto a si hay medidas dentro del sindicato y también un poco en lo que se refiere a la sociedad, creo que sí las hay, aunque no puede decirse que sean muy lustrosas. Me gustaría poder traer un pliego a este respecto un poco más grande del que tengo aquí, pero sí podría mencionar que la creación del propio Departamento, en 1983, me parece una medida de acción positiva, ya que es ahí donde se estudian, canalizan y elaboran todas las

propuestas que después vamos a lanzar –como decía antes– dentro y fuera de la organización. Algunas de ellas serán para el propio seno de la organización y otras serán propuestas sociales.

En el último congreso se hizo una especial recomendación en cuanto a la formación de las delegadas y las responsables de los Departamentos; aprovecho para decir que, a pesar de que sus señorías han estado refiriéndose a mi Departamento como Secretaría, en realidad tiene un grado menor; es un Departamento, pero no llega a Secretaría; se trata de un Departamento que depende de la Secretaría Confederal de Acción Social. Ese último congreso estableció en sus recomendaciones una especial dedicación a la formación de las delegadas y las responsables de los Departamentos. Me parece que esto es una medida de acción positiva, estupenda, el que formemos a nuestras mujeres, como también me lo parece que hagamos campañas divulgativas y sensibilizadoras para denunciar, en primer lugar, la situación de desigualdad en que vivimos, situación que, aunque parece obvia, a veces no lo es tanto, y, en segundo lugar, para tratar de canalizar las propuestas que tenemos a fin de intentar resolver esta situación de desigualdad.

También se dice en las resoluciones del congreso que se deberá incrementar el número de mujeres en las ejecutivas, tendentes a respetar –aunque esto no lo cierra– el porcentaje de afiliación en cada sector. Es una medida de acción positiva, no cabe duda de ello, pero a mi gusto un poco raquítica, aunque, en definitiva, significa ir abriendo paso, sobre todo, y como he mencionado antes, porque son todavía pocos los años que llevamos de reconocimiento específico a mujeres que están trabajando en una organización centenaria, que, evidentemente, está inmersa en una sociedad masculina, y que, por supuesto, a veces también tiene sus propios defectos.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, doña Lucía Villegas.

Cree esta Presidencia que ha dado usted respuesta a todas las portavoces que han intervenido en esta Comisión. De nuevo quiero agradecerle su exposición detallada, ya que, sin duda, ello redundará en beneficio del trabajo que esta Comisión está desarrollando. Muchas gracias, repito.

Vamos a hacer un receso de cinco minutos. **(Pausa.)**

- DE LA RESPONSABLE DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (S. 715/00026) (C. D. 219/000503).

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Señorías, siguiendo con el orden del día, comparece, a continuación, ante la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer, doña María Jesús Vilches Arribas, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer, de Comisiones Obreras, que lo hace igualmente a petición de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya.

Le doy las gracias, en nombre de la Comisión, por estar con nosotras para informarnos del seguimiento que han llevado a cabo, desde su Secretaría, en relación con la mujer.

Al igual que la compareciente anterior, dispone usted, doña María Jesús Vilches, de 30 minutos, para hacer su exposición, y, sin más, tiene la palabra.

La señora **RESPONSABLE DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC. OO.** (Vilches Arribas): Muchas gracias.

Buenas tardes. Quiero agradecer la invitación para esta comparecencia. Voy a intentar ser breve, para no agotar la media hora.

Desde 1978, fecha de la celebración del I Congreso de Comisiones Obreras, está constituida la Secretaría de la Mujer. Es una Secretaría Confederal, como cualquier otra, y su responsable –que soy yo– es miembro de los máximos órganos de la Confederación Sindical.

Tras la celebración de cinco congresos y 14 años –digo lo de 14 años porque hay una errata en el texto que les he entregado, en el que pone 17, y así no salen las cuentas– de funcionamiento de las Secretarías de la Mujer, el balance que nosotras hacemos es positivo, aunque consideramos que aún queda un largo camino por recorrer.

En el último Congreso se aprobó una enmienda –este V Congreso se celebró en el mes de diciembre del año 1991– a los Estatutos, donde se plasma la obligatoriedad de constituir Secretarías de la Mujer en todos los ámbitos, y que éstas pertenezcan, con plenos derechos, a los órganos de dirección correspondientes. En la misma propuesta se acordó promover la representación de mujeres a los órganos de dirección, en número proporcional a la afiliación de la estructura de que se trate. Estas dos medidas, junto con la aprobación de una conferencia para su celebración en 1993, cuyo título será «Comisiones Obreras, Sindicato de Hombres y Mujeres», tratan de poner en marcha o de ratificar, de alguna manera, el trabajo que desde las Secretarías de la Mujer estamos llevando en el interior del Sindicato.

Actualmente hay constituidas Secretarías de la Mujer prácticamente en todas las estructuras territoriales y en las Federaciones de rama más importantes, en cuanto al número de mujeres se refiere. El trabajo específico que, desde las Secretarías, venimos desarrollando tiene una doble vertiente: hacia fuera, hacia la sociedad, y hacia el interior, interviniendo en las estructuras.

El trabajo hacia fuera consiste en denunciar y proponer soluciones ante las discriminaciones que, por razón de sexo, se producen día a día en el acceso, la promoción y los salarios, haciendo propuestas para la negociación colectiva, la concertación, la formación, etcétera, teniendo en cuenta a colectivos más débiles y marginados, como son las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, la economía sumergida o las mujeres inmigrantes.

En la tarea hacia el interior, nuestro trabajo ha ido encaminado a cambiar las mentalidades imperantes y a insistir en que es necesaria la transversalidad de nuestro trabajo; esto es, que desde cada ámbito se tenga en cuenta

que la composición de los asalariados y asalariadas es diferente en muchos casos y, por tanto, está necesitado de propuestas específicas.

Desde las Secretarías hemos desarrollado varias campañas: «Por el derecho al empleo», «Contra el acoso sexual», «Por la participación en las elecciones sindicales», «Por la regulación laboral del servicio doméstico», etcétera. También hemos realizado, a lo largo de estos años, siete Jornadas, donde hemos discutido temas tan diversos como la economía sumergida, la salud, las normas proteccionistas, el sindicalismo y el feminismo, y el paro, y en las últimas, el tema sobre las Secretarías de la Mujer.

Ha sido permanente la realización de cursos de formación sindical, así como otros de formación ocupacional, estando actualmente realizando una serie, que dura ya un año y medio, con el título genérico de «Asesores para la igualdad» y que va dirigido a sindicalistas, hombres y mujeres, de mesas de negociación colectiva y a miembros de gabinetes jurídicos.

No voy a repetir -porque ya lo ha dicho Lucía Villegas- que tenemos en marcha un programa NAU, de formación para mujeres, en colaboración con el Departamento de la Mujer de UGT.

Sostenemos, desde hace ocho años, la revista «Trabajadora», cuyo objetivo es ser un instrumento de comunicación e intercambio de experiencias, trabajos y denuncias de situaciones de discriminación contra las mujeres (en la carpeta que les he entregado está el último ejemplar de la revista «Trabajadora»), y participamos, desde el principio de nuestra existencia, junto con el Movimiento Feminista, en cuantas campañas se plantean de interés general para las mujeres.

En cuanto a la situación de la mujer en el mercado de trabajo, nosotras entendemos que viene marcada por la división sexual del trabajo. El reparto de tareas establecido en la sociedad en función del sexo configura de una forma importante el destino de las mujeres, convirtiendo su participación social en una tarea subsidiaria, que nunca deberá sustituir a la que es su principal responsabilidad: el sostenimiento afectivo de la familia y la atención al hogar.

Cualquier política que diseñemos, tanto desde el ámbito político como sindical, para combatir la discriminación existente, en función del sexo, debe partir de la constatación anterior, y debe incidir, por consiguiente, en un cambio real de las mentalidades y de las estructuras socioeconómicas que dan cobertura a esta asignación diferenciada de tareas, según el sexo.

Algunas características de esta situación de la mujer en el mercado de trabajo son las siguientes: en los últimos años, la incorporación laboral de la mujer ha ido en progresivo aumento, existiendo aún una sustancial diferencia entre la media de la tasa de actividad femenina española y la media comunitaria. Esta diferencia está en un poco más de 12 puntos. A pesar de la baja tasa de actividad femenina, ésta va acompañada de elevadas tasas de paro. Así, frente a una tasa de paro masculina del 11,94, la femenina está en el 23,19, siendo especialmente elevada entre las mujeres menores de 25 años, de las cuales 37

de cada 100 mujeres activas están paradas, constituyéndose en una de las características más acusadas de la fuerza de trabajo en los últimos años la feminización de la población activa, tanto de la ocupada como de la desempleada.

En este comportamiento descrito, de aumento continuo de las tasas de actividad femenina, creemos que influyen diversos factores; influye el que hay un cambio real en las pautas de comportamiento culturales; también ha habido y sigue habiendo un aumento del nivel educativo femenino; asimismo creemos que influye la inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar, y creemos que también puede estar influyendo un cambio en la demanda del empresario hacia colectivos menos protegidos y más dóciles, como pueden ser los jóvenes o las mujeres.

Las mujeres han mantenido su presencia en los sectores típicamente femeninos. Este aumento del empleo se ha dado fundamentalmente en las actividades de servicios, comercio, hostelería, finanzas y servicios a empresas, disminuyendo dicha presencia en el sector manufacturero.

La evolución del empleo, por grupos profesionales, se vuelve a dar en las profesiones tradicionalmente femeninas, como son la enseñanza y la medicina, reforzándose también la presencia de mujeres en reductos clásicos, como administrativas, dependientas, así como en la hostelería y en los servicios personales y domésticos, produciéndose una segregación, tanto vertical como horizontal, ya que las mujeres están en las categorías más bajas y con una fuerte infravaloración de su trabajo. Pero la cuestión es, además de crear empleo, que éste sea de calidad. Sin embargo, parece que esta necesidad ha quedado relegada, pues gran parte del empleo creado en los últimos años ha sido de carácter temporal.

Esta opción precarizadora ha afectado de manera especial a mujeres y jóvenes. A finales de 1991, 38 mujeres de cada 100 tenían contratos precarios, frente a 29 de cada 100 hombres. A este mayor proceso de precarización que sufren las mujeres, hay que añadir la existencia de una discriminación salarial, tendente a aumentar la diferencia existente. Según datos contenidos en la reciente encuesta-piloto sobre ganancias y subempleo, elaborada por el INE, las mujeres reciben un 19 por ciento menos de salario que los hombres. La mayoría de las veces esta diferencia salarial se produce mediante discriminaciones indirectas, o sea, en la misma categoría, a través de complementos, o por la vía del no reconocimiento o cualificación profesional a las mujeres, obviando la igualdad salarial por trabajo de igual valor o responsabilidad.

Además, la ganancia mensual por asalariado o asalariada es bastante inferior en los sectores en los que se concentra la mano de obra femenina, como es el caso de la industria manufacturera, que incluye el textil, confección, calzado, comercio y hostelería. Las diferencias salariales se agravan cuando se trata de trabajadores temporales, ya que éstos, mujeres y hombres, reciben un 40 por ciento menos que un trabajador fijo. Sin embargo, las mujeres con contrato temporal reciben un 47 por ciento

menos del salario medio general, mientras que en los hombres esta diferencia es del 33 por ciento.

Otro elemento que quiero resaltar es la menor cobertura por desempleo que tienen las paradas con respecto a los parados. Esta situación se debe al mayor número de mujeres que trabajan como ayuda familiar, sin ningún tipo de reconocimiento contractual, así como por su mayor presencia en sectores con regímenes especiales, como el servicio doméstico, o sin ningún tipo de régimen de la Seguridad Social, como los sumergidos.

Un último aspecto que me parece de importancia remarcar es la relación entre formación y empleo de las mujeres. Es cierto que cuanta más formación se tenga, más fácil es encontrar empleo, pero, como decía al principio, hay otros factores que influyen de forma determinante. Si no tuviésemos ese aspecto en cuenta, no se entendería cómo el 92 por ciento de los hombres con estudios tienen empleo, frente a sólo el 75 por ciento de las mujeres en las mismas circunstancias.

Si consideramos conjuntamente los factores citados anteriormente, podemos concluir que la evaluación reciente del mercado de trabajo viene a confirmar claramente su segmentación; proceso en el cual la variable sexo es fundamental. Así, las mujeres ocupan una posición subalterna en dicho mercado, relegadas mayoritariamente a determinados sectores y profesiones, con una precariedad laboral elevada, y en aumento, y con una clara discriminación salarial.

Querría detenerme aquí un momento para hacer referencia a un colectivo que, como el de los empleados o empleadas de hogar, está fuertemente discriminado, contando con una regulación laboral absolutamente injusta. En 1991 había en España 176.200 personas afiliadas al régimen especial, cuando se calcula que los trabajadores y trabajadoras del sector están en torno a las 600.000 personas, de las que el 90 por ciento son mujeres.

La baja afiliación es consecuencia de la escasez de prestaciones que el régimen especial tiene y la falta de obligatoriedad de afiliación, por parte de los empleadores y empleadoras, que contratan por horas. El Real Decreto 1424/85, que es el que regula las relaciones del trabajo doméstico, sólo ha servido para regularizar la discriminación. Este colectivo está condenado eternamente a la eventualidad. Los contratos se renuevan año a año, y en el supuesto de finalización o desistimiento por parte del empleador, la indemnización será de 7 días de salario real por año, o sea, después de los descuentos, que quiero recordar que es el 45 por ciento de descuento del salario mínimo interprofesional.

Las dos gratificaciones extraordinarias, a las que tienen derecho, son sólo de 15 días, y también por el salario real. Esto no es así para el cálculo de la base reguladora de la Seguridad Social, que se calcula sobre las pagas, pero de salario completo, sin los descuentos.

En el tema de descansos, también hay grandes diferencias con los trabajadores, que están regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Toda esta situación se ve agravada con mayores indi-

ces de discriminación en el caso de las trabajadoras inmigrantes, cuya situación es de total indefensión.

Una vez hecho este breve repaso sobre las características de la situación de las mujeres en el mercado laboral, pasaré a realizar un somero análisis de la legislación antidiscriminatoria existente actualmente en España.

Durante la última década se ha desarrollado en España toda una normativa legal a favor de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, que podríamos calificar de amplia, teniendo su complemento en 1986, con el ingreso de España en la Comunidad Europea, convirtiéndose toda la normativa comunitaria en normativa interna de obligado cumplimiento.

En este punto sólo cabe preguntarnos cómo es posible que, con una legislación amplia, a favor de la igualdad y la no discriminación, se den las situaciones de segregación y discriminación anteriormente descritas. El criterio que tenemos en las Secretarías de la Mujer de Comisiones es que la conjugación de la fuerza de la costumbre con la falta de mecanismos que desarrollen y ayuden a la aplicación de lo legislado produce una situación de discriminación que todas y todos conocemos. Es necesario, y cada día que pasa más urgente, trabajar sin descanso para conseguir un progresivo cambio de actitudes, pero este cambio, sin un enganche práctico, a través de la legislación y la puesta en funcionamiento de mecanismos que logren su aplicación, no servirá para nada.

En las carpetas que he entregado a sus señorías he incluido la propuesta para el segundo plan de igualdad de oportunidades que hicimos en la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, y en él están recogidas con más amplitud muchas de las reivindicaciones que yo les voy a exponer. No he querido repetirlas, puesto que están mucho más completas en las carpetas y será menos pesado de exponer aquí. Voy a remarcar ahora algunos de los ejes reivindicativos que desde las Secretarías de la Mujer creemos que son más importantes.

Hay un primer apartado en el que se señala que es necesario introducir las reformas legislativas precisas que contemplen el término «igualdad salarial para trabajos de igual valor». La anterior compareciente, Lucía Villegas, ya ha hablado sobre este extremo. Yo creo que es urgente y necesario que se revise el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores —en su actual redacción habla de igual salario para trabajo igual—, que es lo que les sirve a muchos operadores jurídicos para no considerar que algunos trabajos son de igual valor, como recoge la normativa comunitaria.

Me gustaría referirme al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores —en el informe que les he pasado no está expresado—, que recoge el tema del acoso sexual. Este artículo no debería decir sólo —y es una propuesta nuestra que se reforme— que el acoso sexual es un atentado a la dignidad o intimidad de las personas; nosotros entendemos que el acoso sexual debe estar regulado en el Estatuto de los Trabajadores como un atentado al derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo, y una discriminación por razón de sexo. Por tanto, no cabría en ese artículo

4.2, sino que tendría que revisarse en un nuevo artículo del Estatuto.

Asimismo, entendemos que debe de haber una reforma del artículo 24, que habla de criterios comunes de valoración entre hombres y mujeres para los ascensos, con el fin de que tenga una mayor concreción.

Debería también haber una reducción -y ya hay una mesa de negociación abierta a tal efecto- de las actuales modalidades de contratación, así como la revisión de algunos de los programas de fomento del empleo para mujeres, que, si bien son nuevos, en el sentido de que se regularon en abril, algunos de ellos como el de las mujeres que están en profesiones infrarrepresentadas- son ya antiguos, porque había un decreto en vigor de 1986, y creemos que ha sido ineficaz.

Debería tipificarse y graduarse más el acoso sexual, y nosotras planteamos que debería estar incluido en el Código Penal.

Debería también haber una trasposición de los aspectos más beneficiosos de la Directiva comunitaria sobre maternidad al ordenamiento jurídico español. El Ministro de Trabajo decía, en unas declaraciones recientes, que la legislación española está por encima de la normativa comunitaria sobre maternidad. Nosotras entendemos que hay algunos temas, que, aunque se contemplan en el proyecto de salud laboral -y mañana pueden ser ley en el ordenamiento interno-, todavía no están en vigor, mientras que la Directiva ya está aprobada y podríamos empezar a trasponer estas cuestiones, como son el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia, la prohibición del trabajo nocturno y los permisos retribuidos para la preparación al parto.

Hay un segundo bloque, que tiene relación con la valoración de puestos de trabajo y todo lo relativo con la organización del trabajo, en cuanto a que los criterios para adjudicar una u otra función a hombres y mujeres tienen que ser establecidos con objetivos medibles.

Hay otro apartado, en el que no voy a incidir, puesto que ya se ha referido a él la anterior compareciente, que es el relativo al desarrollo y aplicación de medidas de acción positiva, como forma de corregir las discriminaciones por razón de sexo.

Existe otro apartado, el que consideramos de medidas en materia de formación profesional, con la puesta en marcha de un observatorio del mercado de trabajo, que vaya más allá del que existe ahora y que posibilite un análisis en profundidad de las necesidades reales de cualificación, dentro de una estrategia que articule la formación, la ocupación y la estabilidad, así como planes de formación para mujeres reentrantes, y planes de formación y reciclaje continuo, dentro de la jornada laboral, para las mujeres en activo.

Entendemos que igualmente es fundamental el desarrollo de infraestructuras para el cuidado de niños y de ancianos, como forma de favorecer la integración laboral, o, al menos, eliminar una parte de esa doble jornada que tienen las mujeres, y, por último, la elaboración de mapas de riesgos sobre salud laboral de las mujeres en los centros de trabajo.

Me uno a la petición de Lucía Villegas, en el sentido de la elaboración y puesta en marcha del segundo plan de igualdad.

Quiero plantear también dos cuestiones que me parecen muy importantes, aunque ya están contempladas en las propuestas del segundo plan de igualdad. Se trata de las campañas necesarias que creemos que hay que hacer, de sensibilización e información hacia los operadores jurídicos: jueces, magistrados, abogados, etcétera, ya que algunas sentencias dejan entrever que no parece que la normativa comunitaria sea de obligado cumplimiento en España, y a veces se plantean aspectos que podrían estar rozando la inconstitucionalidad o la ilegalidad.

En lo referente a personal y medios, es necesario reforzar los organismos encargados del control y aplicación de la normativa social. Me estoy refiriendo a la Inspección de Trabajo y a los controladores, etcétera, y realizar una campaña de sensibilización de estos cuerpos, en materia de no discriminación por razón de sexo.

Estas demandas y todas las que de ellas se deriven en su desarrollo se plantearán en los diferentes frentes sindicales; me refiero a través de la negociación colectiva, la concertación con los respectivos gobiernos, etcétera, entendiendo que algunos de los temas planteados tienen un buen marco de discusión en las negociaciones colectivas, así como en la negociación que ya se ha empezado a realizar para la trasposición, en la negociación colectiva, de las ordenanzas laborales.

Dentro de la carpeta que les he entregado hay una propuesta de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras sobre seis puntos básicos, y es que cuando las ordenanzas laborales se vayan derogando, deberían tenerse en cuenta unos principios básicos para su inclusión en grandes convenios colectivos o en convenios de sector.

Nada más, y creo que podremos ampliar lo que ustedes deseen al contestar a las preguntas posteriores. Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, doña María Jesús Vilches.

A continuación, se abre un turno de portavoces.

Tiene la palabra doña Koro Garmendia, por el Grupo Parlamentario Mixto.

La señora **GARMENDIA GALBETE**: Muchas gracias, señora Presidenta.

Señoras Diputadas y señoras Senadoras, en primer lugar, quisiera agradecer a María Jesús Vilches su presencia en esta Comisión para presentarnos un análisis que creo que vamos a compartir, en términos generales, así como su información, importante, y por habernos traído propuestas tan concretas como las que se referían a la modificación de determinados artículos del Estatutos de los Trabajadores, que, teniendo en cuenta el trabajo que realizamos tanto en el Congreso como en el Senado, nos pueden ser muy prácticas porque a veces suele haber dificultades para concretar en cambios las ideas que todos tenemos.

Voy a repetir, brevemente, dos cuestiones que me inte-

resan de forma especial. En cuanto al trabajo a tiempo parcial, me gustaría saber si hay una reflexión propia, dentro de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, no tanto como forma impuesta de acceder al mercado laboral, sino refiriéndome más a aquellos casos -no dentro de una situación de opción libre absoluta- en los que las mujeres optan en determinadas épocas de su vida por formas de trabajo a tiempo parcial, en situaciones en las que podrían optar por jornadas más completas. Me gustaría saber si existe una opinión sobre este tema, si se considera interesante, o si el momento actual del mercado laboral en España podría hacer que esto fuera todavía más peligroso para la situación de debilidad de las mujeres en el mercado laboral.

Respecto al otro tema que me interesaba, referente al acoso sexual, ya he visto que entre la documentación entregada hay un folleto específico.

Quiero volver a plantear el tema de las dificultades existentes dentro de la propia acción sindical, que antes lo ha planteado la señora Alberdi, y hemos comentado. Todos sabemos las dificultades que supone llevar a cabo una acción positiva dentro de cualquier organización, porque pertenecemos a partidos políticos, pero quisiera saber si en la experiencia, dentro de Comisiones, se traslada al campo puramente sindical, en las negociaciones de convenios, lo que son las medidas antidiscriminatorias, y cuáles son los límites con los que se encuentran ustedes en estos momentos. Estoy viendo aquí que estas propuestas a tener en cuenta para la negociación de un convenio básico pueden ser, probablemente, uno de esos elementos. Quisiera saber si tienen más, y, en su caso, qué límites aparecen o cuáles son las dificultades.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Gracias, señoría.

Tiene la palabra doña Cristina Almeida, por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya.

La señora **ALMEIDA CASTRO**: Muchas gracias, señora Presidenta.

Gracias también a la compareciente por habernos dado la posibilidad de ver la conjunción de un trabajo entre las centrales sindicales y, sobre todo, lo que, desde mi punto de vista, se considera una conquista, y es que, dentro de unos sindicatos no caracterizados por su amor a la igualdad, se hayan abierto paso todas las Secretarías de la Mujer. Me consta que, a pesar de esos grandes inicios de que está ya tan superada la igualdad y de que debían desaparecer hasta las Secretarías, todavía tenemos que atrincherarnos en ellas.

Es importante, al hablar del tema de los sindicatos, considerar cómo, en la superación todos estos años de la existencia de la Secretaría de la Mujer, sigue siendo éste un organismo para las mujeres que garantiza una presencia, bien de cuotas o bien de representatividad, y tal vez empiece a poderse hablar de que las reivindicaciones de las mujeres -con ocasión del congreso, que nos ha anunciado, de CC. OO., para el año que viene, como sindicato de hombres y mujeres- fueron asumidas por el conjunto

del sindicato. ¿Qué grado de facilidades se dan a la Secretaría de la Mujer, para que no sólo la presencia de mujeres sino los problemas de las mujeres estén dentro de las líneas sindicales? ¿Ha avanzado, no ha avanzado, en qué situación nos encontramos? A mí me parece que conseguida la presencia, habiendo incluso conquistado una cierta cuota, nos falta conquistar algo tan simple como que los temas de las mujeres estén en la tabla de negociación cotidiana de los sindicatos. Me parece que todavía hay deficiencias.

En cuanto a los problemas detectados, a mí me preocupan una serie de ellos que creo están en relación con una frase que incluso ha repetido el Ministro de Trabajo. A pesar de que nuestra legislación sobre maternidad está dentro de las más avanzadas o casi a la par que la de la Directiva comunitaria, esto no puede suponer que se quede encajonada, porque yo no creo que en este país esté superada la Directiva sobre maternidad, ni siquiera en el salario a percibir en los permisos por tal concepto, que son aspectos incluidos en la Directiva aunque con plazos diferentes, quizás por la oposición de algunos Gobiernos, incluido el propio Gobierno español. Otro de los temas de la Directiva es garantizar la no posibilidad de despido en el período de gestación, que no está recogido tampoco en nuestra legislación como una causa concreta, y otro de los elementos a tratar es que no se considere la maternidad como enfermedad o incapacidad laboral transitoria a efectos salariales como ocurre ahora.

A nosotros nos parece que la conquista de la maternidad es un hecho y que esta Directiva plantea además otros problemas. Plantea una discusión en sí sobre la maternidad, a la que hacía referencia Koro Garmendia. ¿Qué posición se tiene en estos momentos en el sindicato? Hoy, la maternidad se afronta desde dos puntos de vista: En primer lugar, para aumentar la demografía de este país, con lo cual nos están ofertando a las mujeres todo tipo de beneplácitos para que nos pongamos a tener hijos y nos aseguran con un hijo casi un año de vacaciones (hay políticas natalistas en Francia para retirar a la mujer del mercado activo y así poner en activo a los hijos que lancen a ese mercado), y, en segundo lugar, hay políticas demográficas de maternidad que se orientan hacia las jornadas, fomentando esa jornada reducida de la que hablaba la señora Garmendia y a la que tienen propensión algunas mujeres. ¿Creen que ésa es una situación menos mala o sería mejor otro tipo de políticas natalistas, como por ejemplo realizar la jornada laboral al mismo tiempo el hombre y la mujer, y tener la jornada partida al mismo tiempo los dos en casa, que yo creo que es otra forma de hacerlo? Quisiera saber qué postura hay en este momento sobre estas políticas natalistas que van en el sentido de excluir la jornada entera para las mujeres y partirla para facilitarles la vida, o si conviene más que la reducción de jornada o el tiempo de ocio sea coincidente entre hombres y mujeres que trabajan fuera de casa y que deben trabajar dentro de casa. Por dónde va la actitud de los sindicatos y su referencia por la participación que tienen en entidades europeas, porque yo creo que el tema de la maternidad da mucho que hablar y sobre todo por-

que cuando nacen poquitos europeos nos van a hacer todo tipo de provocaciones a la maternidad, y creo que no debía ser a costa de nuestra propia realización.

Otro tema del que nos gustaría que nos hablara es el relativo a las modificaciones legislativas que se proponen en su informe, y que a mí me ha parecido igualmente interesante. Quisiera que lo concretara porque en los aspectos en que no haya una disparidad de opiniones, podríamos hacer grupos de mujeres dentro del Congreso y del Senado para realizar propuestas legislativas.

Otro de los temas que me preocupaba, y que ha mencionado la anterior compareciente, era la regulación del acoso sexual, que se ha metido un poco como con calzador. No está regulado quién es el que debe controlar el acoso, porque si es de jefe a empleada y te despiden, puedes protestar, pero si es de tu compañero y el jefe no lo quiere sancionar, no hay muchos medios para defenderse. Qué legitimación tienen hoy las organizaciones sindicales para poder incidir en algo que está planteando el código de protección de la dignidad en el trabajo, que sostiene la posibilidad de que tengan personalidad jurídica los sindicatos para denunciar los temas de acoso, y no sólo individualmente las mujeres.

Por otra parte, el acoso sexual en nuestro país, aunque hay cierta inversión de la carga de la prueba en la Ley de Procedimiento Laboral, se ha dado en razón a lo que se consideran atentados o asuntos discriminatorios, pero el acoso sexual, al no entender que sea una cuestión discriminatoria, no goza de esa inversión de la carga de la prueba. ¿Cree que sería necesario que la inversión de la carga de la prueba venga a este tipo de hechos? Generalmente, el acoso no se da en situaciones de perfecta armonía y de testigos presenciales, sino en el oscurantismo de una relación, en la presión subterránea, en la presión laboral o de los contratos y, como se ha detectado en Europa, las mujeres separadas y divorciadas y las jóvenes con empleos precarios, son las que más sufren este acoso sexual.

Otro tema es el de la tipificación del acoso sexual en el Código Penal. Yo creo que hay dos situaciones. El acoso no es sólo una situación que pueda afectar al mundo laboral, aunque allí tenga una clara determinación de prevalimiento, de situaciones objetivas, o de aprovechamiento de unas circunstancias bien de necesidad por parte de la mujer o bien de prepotencia o de prevalimiento de los jefes, de los compañeros o superiores en el trabajo, sino que puede afectar también a niveles de la convivencia cotidiana, por ejemplo, familiar, que haría que el acoso sexual no sólo estuviera metido en el Código Penal dentro de los delitos sociales o laborales, o en atentados como los introducidos en el anteproyecto del Código como delitos contra la libertad y la seguridad en el trabajo, sino que tendría que ser más como atentados contra las libertades personales aunque tuvieran su tipificación laboral. Me gustaría saber si tiene alguna opinión sobre este tema o piensa que en cualquier caso se debe definir el acoso sexual dentro del mundo del trabajo como una forma más en el Código Penal.

En lo que se refiere a la igualdad, los planes que se

propician, los planes de formación del Fondo Social Europeo, los planes comunitarios que ya nos han dicho que van a venir, yo creo que tendrían que tener una clara identificación con unos planes de igualdad dentro del país. A mí me parece que, aunque con deficiencias, en el primer plan hubo unas metas de igualdad por las que pudimos luchar muchas mujeres, mujeres que no estaban sólo en el Gobierno, que están poquísimas, sino mujeres que teníamos la capacidad de poder ir cambiando las cosas. Y así hemos podido aprobar normas legales que eviten la discriminación a las mujeres, organizar cursos sobre la igualdad. Y en el ámbito penitenciario hemos visto los objetivos en las capas más marginadas. En ese sentido el segundo plan de igualdad sería un paso adelante para poder exigir el cumplimiento, el compromiso y, de una forma más eficaz, la aplicación de medidas no sólo que sean iguales a las del tercer plan de igualdad de la Comunidad Europea, sino que sean un segundo desarrollo de unas políticas de igualdad. Es tan reciente en nuestro país el cumplimiento del período del primer plan que nos deja un poco en cuestión la existencia de un segundo plan, donde además ustedes ya han trabajado como sindicatos y han dado iniciativas.

Me parece indispensable, de hecho se han pronunciado y les ha servido para labor sindical, la existencia de estos planes de igualdad que muchas veces no son sólo del Gobierno, sino que luego vienen a los sindicatos a través de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos. Igualmente son importantes los planes de formación donde se consulta más directamente con las Secretarías de la Mujer, lo cual da una capacidad de programación. ¿Sienten el defecto de esa falta de plan como forma de orientar el trabajo?

Creo que a lo largo de este año vamos a tener tiempo suficiente para discutir muchas cosas, pero también me gustaría que opinara -aunque no haya datos suficientes, si bien ya contamos con algunos- sobre qué estimaría conveniente respecto a los delitos laborales a la vista de lo que está pasando en estos momentos en la economía sumergida, donde existen peligros objetivos de responsabilidad en la salud de las mujeres, incluso, por lo que se refiere a la afectación de enfermedades laborales en las empresas y que puedan dar lugar a determinadas medidas. En la economía sumergida hay mujeres trabajando, por ejemplo, con pegamentos sin ningún tipo de protección; esto no tienen una relación directa con su condición laboral porque no se le reconoce. Quisiera saber si la economía sumergida le parece un atentado a ese tipo de situaciones que hoy no están todavía reguladas en nuestro Código Penal.

Por otro lado, quisiera saber si el sindicato tiene alguna idea o alguna postura ante la penalización de los llamados abortos blancos, aquellos abortos que se realizan, no por voluntad de la mujer de interrumpir un embarazo no deseado, sino por las malas condiciones en el trabajo, por no modificar su puesto laboral, etcétera. Y si es partidaria de la tipificación de este tipo de situaciones en el Código Penal, porque se está detectando que la inflexibilidad en el cambio de puestos de trabajo, o la utilización

de determinados elementos, están llevando a situaciones atentatorias al deseo de la maternidad libremente decidida de las mujeres.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, señora Almeida.

A continuación tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Popular, doña María del Mar Agüero.

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

Ante todo quiero darle las gracias a María Jesús Vilches por su presencia en esta Comisión y sobre todo por la documentación exhaustiva que nos ha dejado, que en una primera visualización me ha parecido bastante extensa y positiva.

Quería hacerle unas preguntas diferenciadas, porque, al comparecer en esta Comisión representantes del departamento de la mujer de UGT y de Comisiones Obreras, tenía unas preguntas específicas para ambas y otras concretas para usted.

Sé que Comisiones Obreras luchó desde siempre, desde 1985, cuando fue regulada la situación laboral de la empleada del hogar, por esta cuestión y comprendo perfectamente que es un trabajo por cuenta ajena que, aunque está regulado, lo está bastante deficientemente. No tienen derecho al desempleo y otra serie de características que, efectivamente, no lo igualan a cualquier trabajador por cuenta ajena. Quería preguntarle, exactamente, si tienen ustedes algún estudio sobre este tema y, sobre todo, si ya han adoptado alguna medida específica al respecto. Se lo digo porque a veces, cuando me he encontrado con este tipo de situaciones en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, ya fuera defendiendo a las trabajadoras, o ya fuera defendiendo al cabeza de familia o al empleador, me he encontrado con problemas, sobre todo por no cobrar el desempleo. Me refiero a que puede haber una picaresca en el empleador o en el cabeza de familia. Por ejemplo, que a una trabajadora se le arregle la documentación para cobrar el desempleo y luego siga trabajando en casa. No sé si ustedes tienen alguna medida para que haya un control de empleo. Se juega con el tema de la inviolabilidad del domicilio, por lo que un controlador de empleo no puede entrar en una casa y comprobar «in situ» si la mujer está trabajando o no. Por tanto, está clarísimo el caso de la trabajadora que denuncia, o no tan clarísimo porque si me tiene manía, imagínese cómo me puedo defender. Me refiero al control de empleo fuera de la empresa donde sí se puede tener acceso. Este era un tema que me interesaba.

Hay otro tema que he echado de menos que usted no lo plantease, ni siquiera la representante de UGT, y es relativo al colectivo de mujeres viudas. Siempre estamos hablando que debe ser la misma remuneración, igualitaria, para hombres y mujeres, aunque en este mismo caso de las empleadas del hogar se comprueba que cobran el 45 por ciento del salario mínimo interprofesional, o que las dos pagas realmente no son completas, sino sólo una.

No sé si ustedes tienen algún estudio sobre estas viudas, que ya sabe que reciben el 45 por ciento, no del salario real, sino de la base de cotización; por tanto, algunos conceptos no son cotizables. Si lo que cobran es sobre la base reguladora, lógicamente, quedan bastante mal paradas. Este colectivo no solamente reivindicaría este cambio, sino que además sufren la discriminación de la mujer que se queda viuda porque su marido se ha muerto en accidente de trabajo. Si un señor se ha muerto de una enfermedad común o en accidente de trabajo no laboral, su mujer se queda con el 45 por ciento de la base reguladora, lo que es bastante discriminatorio respecto de otra persona que se quede en circunstancia parecidas, con la misma edad, con hijos a su cargo, etcétera, y tenga el ciento por ciento del salario real de su marido. Es un colectivo que siempre me ha preocupado, pero no he oído ninguna reivindicación al respecto.

Hay una pregunta parecida, si usted ha escuchado mi intervención cuando ha comparecido la representante de UGT, sobre todo porque me interesa su opinión como representante de Comisiones Obreras, una organización sindical que no ha estado vinculada a ningún partido político que ostente el poder, y digo esto por la presión que en un momento determinado se hubiera pretendido ejercer sobre alguna reivindicación. Sencillamente, quería preguntarle su opinión sobre el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, denominado coloquialmente «el decretazo», si bien usted ya ha hecho referencia a que ya estaba regulado lo que se refiere a parte de las mujeres profesionales que se encuentran representadas. Por tanto, me parece un poco paripé volverlo a reiterar.

Además, quería saber si tienen ustedes algún estudio sobre las mujeres que no están dadas de alta en la Seguridad Social o que no están remuneradas debidamente. Y sobre todo me interesa saber respecto a las denuncias que ha presentado Comisiones Obreras ante la Inspección de Trabajo, si solamente se quedan en meras denuncias ante la Inspección o si llegan a un trámite superior.

A título informativo, me gustaría me explicase si los cursos de formación que ustedes imparten, que entiendo perfectamente cuando son de cara al interior, pueden incluir a mujeres que no están afiliadas al sindicato.

Iba a preguntarle sobre el Plan de Igualdad de la Mujer, pero ya he visto que reivindica también el II plan. Todos somos conscientes de que cualquier Plan, aunque no se haya cumplido al cien por cien, siempre es bueno y positivo.

Y una pregunta que si quiere me la contesta, porque raya un poco en un sentimiento personal, es si las mujeres que trabajan en su organización sindical se sienten en un plano de igualdad con relación a sus compañeros.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchas gracias, señorita.

Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra doña Isabel Alberdi.

La señora **ALBERDI ALONSO**: Gracias, señora Presidenta.

En primer lugar, quiero dar las gracias a la señora Vilches por la explicación que nos ha dado del trabajo de su Secretaría, tanto en el interior de Comisiones Obreras, como de cara al exterior. También le querría felicitar por haber sido elegida miembro del Consejo Económico y Social, donde contará con la compañía de muy pocas mujeres, por desgracia, pero donde deseamos que pueda desarrollar de la mejor manera su trabajo y que éste pueda ser lo más efectivo posible para las mujeres.

Compartimos completamente el análisis que usted hace de la realidad de las mujeres en el empleo, que, evidentemente, se corresponde con las cifras y situaciones que todos y todas manejamos y conocemos. Por otra parte, es interesante ver también cómo Comisiones Obreras participa realmente en el seguimiento de las políticas de igualdad, forma parte del Consejo Rector del Instituto de la Mujer y elabora alternativas concretas, tanto respecto a un posible segundo plan de igualdad, como a una reforma de las ordenanzas laborales o una derogación. Yo creo que todo lo que usted nos ha explicado es de gran interés.

Hay una serie de temas por los que querría preguntarle. En primer lugar, si ustedes han desarrollado un poco más alternativas concretas en ciertos aspectos que creo tienen mucho que ver con su trabajo desde el sindicato.

Hay un tema, que es la desigualdad salarial, que realmente es preocupante, porque entre las mujeres, como decía usted en el último estudio, 19 puntos de diferencia salarial es una diferencia bastante elevada que, evidentemente, tiene que ver con la propia situación de las mujeres en la sociedad que se refleja en el mercado de trabajo. Usted propone, en una de las propuestas a las que ha hecho referencia y que nos ha dado por escrito, que se modifique la redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y se hable no de «igual trabajo» sino de «trabajo de igual valor». Aun así, compartiendo con ustedes la necesidad de cambiar el concepto de «trabajo igual» y matizar más «trabajo de igual valor», porque es algo mucho más concreto, yo creo que es difícil, si no pensamos en otras medidas, cambiar realmente esa situación, porque tiene que ver más con lo que usted decía, tipos de trabajos que ocupan las mujeres, sectores normalmente devaluados o que si se «femenizan» pasan a ser devaluados, dificultad de las mujeres para tener una carrera profesional y estar en puestos de dirección, que son los que normalmente también tienen salarios más altos, y todo eso llevó al final a unas diferencias que muchas veces no son por discriminación, sino que son por la discriminación de conjunto, porque comprobamos que cuando hay una denuncia por una discriminación real, evidentemente, se gana en los tribunales, a lo mejor hay que recurrir a muchas instancias, pero se acaba ganando, pero no es la mayoría de los casos, porque si no con hacer una política de denuncia más permanente y un más exhaustivo seguimiento de todos los convenios, acabaríamos con ese problema. A mí me gustaría saber si ustedes, aparte de estas medidas, ven algunas otras posibilidades concretas para cambiar esta situación

Hay otro tema del que sí querría hablar porque lo han

tocado directamente. Comprendo que ustedes planteen que se incorporen temas que están en la directiva de maternidad, aprobada por la Comunidad, a la situación española, pero también es cierto, porque se ha hecho bastante referencia, que en nuestra situación con respecto a lo que es permiso o duración del permiso de maternidad, está por encima de la directiva, aunque hay una serie de aspectos, a los que ustedes hacen relación en las propuestas, incluso para un segundo plan de igualdad, que es verdad que se deberían de incorporar una vez aprobada la Directiva, y yo espero que así se haga.

Otro tema es el del servicio doméstico, al que usted ha hecho referencia, y me gustaría saber si su sindicato ha hecho un análisis más detallado de cómo se podría mejorar la situación de las personas que trabajan en este sector, que son fundamentalmente mujeres, más allá de lo que sea legislar, porque tengo la impresión de que sólo con la legislación, éste es un tema que no se soluciona. Se fue a una legislación en la que, por primera vez, se daban unas pautas. Esto se puede realmente valorar de forma positiva o negativa, pero yo creo que ha servido en un cierto nivel para aflorar algo de ese trabajo pero no todo. Si nosotros vamos a una propuesta, ya sea desde los sindicatos, desde un segundo plan de igualdad o desde un acuerdo, en el cual se vaya a una legislación más rígida y más exigente de este sector, puede ocurrir que se produzca un efecto perverso. A mí me gustaría saber hasta qué punto Comisiones Obreras ha estudiado los pros y los contras que se pueden producir en este sector, que es un sector absolutamente feminizado y donde comparto con usted la preocupación sobre distintos aspectos que nos ha planteado.

Con respecto al segundo plan de igualdad, que tanto usted como la representante de UGT piden que se aprueben lo más rápidamente posible, yo le puedo decir que nuestro Grupo presentó una Proposición no de ley pidiendo que se aprobara cuanto antes, y esperamos que el Gobierno cumpla con el compromiso que tiene, que yo creo que es un compromiso con Europa, con las Asociaciones de mujeres, con los sectores sindicales preocupados por estos temas e incluso con el Grupo Socialista a través de esta Comisión Mixta, que fue donde se presentó y aprobó por unanimidad de todos los Grupos, aunque fuera a propuesta nuestra.

Hay otra pregunta que le querría hacer. Ustedes llevan una serie de años trabajando desde el interior del sindicato en un trabajo difícil y complicado, porque no es simplemente hacer una serie de actividades, sino que tienen que intentar impulsar en toda la estructura del sindicato los temas de la igualdad; a mí me gustaría, si puede ser, que usted nos valorara, realmente, si cree que se ha avanzado lo suficiente como para que el tema de la igualdad de las mujeres esté en la agenda de las personas que toman las decisiones dentro del sindicato al que usted pertenece.

Nada más y muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Gracias, señoría.

¿Algún miembro de la Comisión, senadora o diputada, quiere intervenir? (Pausa.)

Doña María Jesús Vilches tiene la palabra para contestar a las intervenciones de las portavoces.

La señora **RESPONSABLE DE LA SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS** (Vilches Arribas): Vamos a ver si soy capaz de contestar a todas las preguntas que se me han hecho con la suficiente claridad, si no, podría repetir la intervención cuantas veces lo desearan.

La diputada del Grupo Mixto se ha referido al trabajo a tiempo parcial. Yo entiendo lo que plantea, y desde luego, desde Comisiones hemos debatido muchas veces este asunto porque es un tema que nos preocupa en tanto en cuanto cuando decimos que en la Comunidad Europea hay unas tasas de actividad superiores a las que hay en España nos damos cuenta que si vamos al Reino Unido, hay un porcentaje tan altísimo de trabajo a tiempo parcial, que también la estadísticas pueden ser engañosas, porque realmente ¿qué tipo de ocupación tienen las mujeres en el Reino Unido? Nosotras nos resistimos a que se generalice en la situación actual la contratación a tiempo parcial, porque pensamos que puede tener unos efectos negativos para el empleo de las mujeres. Pero de un modo coyuntural, como se decía, y como una forma de acceso al mercado de trabajo y de paliar los efectos o las carencias que existen ahora en cuanto a que no hay un auténtico reparto de las responsabilidades familiares y que para muchas mujeres es un auténtico acto de heroicidad trabajar ocho horas laborales fuera de casa, podría ser una medida, pero nos preocupa mucho que esto refuerce más el papel tradicional de las mujeres. Como quizá no aclaro mucho su pregunta, le diré que por un lado pensamos que no podría ser malo ir en esa línea, pero cuando hablamos de flexibilidad en el horario laboral, cuando hablamos de otra serie de propuestas, pensamos que son propuestas coyunturales, propuestas a utilizar en un primer momento, en un momento determinado y definido, por eso nos preocupa que se quede «sine die» y que eso refuerce el papel tradicional de las mujeres, y que lo que se consiga al final es que las mujeres carguen con las tareas domésticas, a la vez aporten un pequeño salario a casa con una jornada a tiempo parcial, y nadie más se preocupe nunca de si se necesitan infraestructuras sociales u otro tipo de cuestiones para repartir esa tarea entre los miembros de una sociedad. Este es un debate que tenemos en el interior, que no está acabado, y hay muchas opiniones al respecto, pero en un principio quizá nos atemoriza más la parte que pueda tener de negativa esa situación que la positiva. Pero es evidente que en España, todavía en casi todo el sur de Europa, es, como ha dicho la anterior compareciente, un tipo de contratación no muy utilizado, mientras que en el norte y centro de Europa sí, pero yo creo que puede que en muy poco espacio de tiempo pueda ser mucho más utilizado. Desde mi organización nos preocupa eso, que refuerce el papel de la mujer.

Con respecto a la acción sindical y a la negociación

colectiva, los límites y dificultades son muchos, y me imagino que lo mismo que en otras organizaciones políticas. En el tema específico de la mujer cuesta abrirse paso por desgracia; se trabaja mucho, y a veces los efectos conseguidos se ven poco con respecto a lo que se trabaja realmente, pero yo creo que sí se van consiguiendo cosas. En el tema de negociación colectiva, nosotros, en un principio, tradicionalmente veníamos haciendo también lo que antes se planteaba, que es una propuesta de plataforma que adjuntábamos a la plataforma mixta, por llamarla de alguna manera; se hacía todo un bloque, y ésa era la propuesta de negociación colectiva.

De unos años para acá hemos logrado que ya la plataforma general de negociación colectiva salga siendo una y que no tengamos que llegar con el apéndice mujer y meterlo en última instancia en el bloque de negociación colectiva. Yo creo que eso es un avance. También ha sido un avance el que en otros años lo que hemos procurado ha sido reunirnos con los responsables de acción sindical de determinadas federaciones de los sectores y les explicáramos en qué consistían los ejes reivindicativos que desde la Secretaría proponíamos. Eso, a veces, tiene mucho más efecto, porque, por desgracia, generamos muchísimo papel. Yo creo que a todos los niveles, en todas las organizaciones se lee poco lo que se plantea; determinadas cosas se leen menos, dependiendo de donde vengan, y a veces es mucho mejor en la reunión que allí les explique, se debata con los compañeros qué es lo que queremos proponer y por qué lo proponemos. En esa línea, en algunos convenios que se llegó a introducir cláusulas contra el acoso sexual, fue a través de esas reuniones, cosa que yo creo que a través de un folleto frío no se hubiese conseguido porque es mucho más difícil.

En cuanto a las propuestas, los ejes reivindicativos que venimos teniendo —creo que en el tema de negociación colectiva hay una cosa que antes quizá no se decía y a mí me parece que es una cosa que nosotras en el interior de Comisiones Obreras lo estamos discutiendo— y me parece que de un tiempo a esta parte, por lo menos en la opinión que desde la Secretaría tenemos, es que ha habido un empobrecimiento de la negociación colectiva donde, fuera del incremento salarial la reducción de jornada y dos o tres cosas más, los temas sociales han tenido poca cabida; creo que los tiempos que se nos avecinan no son los mejores para que haya otro tipo de reivindicación, pero quizá otras reivindicaciones que a nosotras nos interesan mucho, que tienen pocos costos laborales pero que tienen una gran influencia en el cambio de mentalidades, y aceptar determinadas cosas a través de la negociación colectiva ya que creo que también ahora en un momento de crisis, o no tan bueno, podría ser un momento de incluirlas.

De todas maneras pienso que hay un empobrecimiento de la negociación colectiva, y aunque hay compañeros y compañeras que plantean que no es así, nosotras creemos que sí.

Yo creo que hay tres tipos de reivindicaciones específicas de la mujer que a nosotras nos parece que hay algunas que están bastante recogidas. Me voy a explicar. Nosotras

tras pensamos que la negociación colectiva se produce en tres tipos de bloques de reivindicaciones. Una, la relacionada con la función reproductora de las mujeres que esa la recogen en casi todos los convenios, incluso a veces nos la recogen tal y como está en la ley sin meter ningún aspecto novedoso, sino tal cual, la vuelven a reproducir en los convenios. El factor reproducción tienen bastante claro que es una de las diferencias que en la mujer trabajadora se presenta, y se mete con bastante facilidad.

Luego hay otra, que es la eliminación de las discriminaciones salariales, que es más ardua, más difícil de introducir y de que entiendan dónde se producen las discriminaciones, sobre todo el término indirectas ya que no son tan sencillas de detectar.

Una tercera, que son medidas que consiguen paliar o evitar esa diferencia que hay en la distinta percepción que tenemos las mujeres del trabajo asalariado con respecto a los hombres, o sea, la plena dedicación, el tema de los tiempos, a que antes se refería.

Yo creo que éstos son los tres bloques que en la negociación colectiva nosotros intentamos introducir. Los dos últimos con bastantes dificultades. El primero con bastante mejor fortuna, pero creo que ya hay una situación legal en España ya que hay una legislación que protege bastante, no todo lo deseable pero bastante, la función reproductora de la mujer trabajadora. Otras cosas son la propia dinámica del mercado de trabajo, el mercado central de trabajo en el que hay muy pocas mujeres, la legislación afecta a muy pocas mujeres, la desestructuración del mercado de trabajo y a quién afecta. Pero realmente yo creo que hay ya un nivel de protección adecuado.

En las otras dos partes es donde tenemos graves deficiencias y problemas para su introducción.

Con respecto al tema de las Secretarías de la mujer es un poco de todo. Creo que sigue siendo un espacio, o un reducto, como decía la representante de Izquierda Unida, de las mujeres que necesitamos aún tener ese pequeño reducto, no lo digo en plan de gueto, sino para reflexionar, debatir y hacer propuestas, pero nuestra idea, y es por lo que peleamos en los últimos años, no sé si con mucho o poco éxito, es porque -y lo decía en mi intervención- dentro de Comisiones se reconozca eso que llamamos la transversalidad -no es nuestra la palabra, la definición parece ser que ya la hicieron otras personas hace tiempo-, es decir, que toda la organización se implique y se imbrique dentro de nuestras propuestas, o sea, que no tengamos, lo que decía antes en la negociación colectiva, que llevar nuestro papelillo y decir que se os ha olvidado meter esto, se os ha olvidado esto otro, os hacemos esta propuesta, sino que cuando se hable de empleo, se sepa que hay colectivos diferentes y que tiene que haber políticas diferentes; que cuando se hable de formación igual, que cuando se hable de cualquier tipo que se hable para las mesas abiertas de negociación con el Gobierno para la negociación colectiva tiene que haber una idea clara de que la clase trabajadora está atravesada por muchas variedades y es muy cambiante y en función de eso tiene que haber políticas que den respuesta a esa diversidad que, hoy por hoy, tienen los asalariados y las asalariadas

en este país. Eso es por lo que peleamos habitualmente.

Otra cosa es, como digo, que lo consigamos o que tengamos más o menos éxito. Creo que sí que vamos teniendo un cierto éxito. Yo soy pesimista por naturaleza y siempre mis valoraciones suelen ser mucho más negras que la de otras compañeras y compañeros, pero creo que, en principio, hay una moderada situación de que se va adaptando.

Sobre el tema de la directiva por maternidad creo que la postura de la Comunidad Europea ha sido cicatera, ya que la postura común que han adoptado los doce Estados miembros ha sido muy cortita: Además de las expectativas que se habían generado con la propuesta que había del Parlamento Europeo en la Comisión de Derecho de la Mujer, de las propuestas que desde la confederación europea de sindicatos habíamos hecho, al final el que ni siquiera se haya establecido un mínimo salarial, sino una orientación de que será aproximadamente igual que lo que percibes cuando estás enferma, cuando se ha hecho un caballo de batalla también para que no se relacionara la enfermedad con la maternidad, el que se haya quedado en catorce semanas; en fin, ha habido una serie de cuestiones que se han quedado muy cortas, tan cortas como que sólo afectan a las trabajadoras de Portugal y del Reino Unido. Al resto de los países comunitarios nos pueden afectar cosas puntuales, pero tenemos la legislación interna por encima. La propia directiva hace una propuesta de revisar dentro de cuatro años, creo que es, cómo se ha ido aplicando esta directiva y ahí tenemos las esperanzas -que nunca las perdemos- de que volvamos a poder introducir aspectos diferentes; además, si para entonces ya hay otros acuerdos distintos por los que se rige ahora la Comunidad en cuanto a lo de las posturas unitarias y ya pueda ser por mayorías, creo que incluso podría cambiar la situación, aunque no sé si eso podría ocurrir dentro de cuatro años.

Con respecto a las políticas natalistas, dentro del sindicato tenemos claro que es una trampa. Aquí se juega con una cierta hipocresía. Los sectores quizá más moderados de la sociedad plantean que es que España y Europa se está quedando sin juventud, sin niños porque las tasas de natalidad son muy bajas, pero, a la vez, esos mismos sectores que son los dueños en muchos casos de los medios de producción son los que impiden que las trabajadoras puedan tener una regulación laboral y son los que además, a veces, con su actitud permiten, o consienten, o animan a las mujeres para que dejen su puesto de trabajo cuando se quedan embarazadas.

Creo que nosotras tenemos claro que vamos a combatir cualquier propuesta natalista en este sentido de que recorte las libertades de las mujeres en cuanto a que elijan ellas propiamente su maternidad, y vamos a pelear para que las mujeres que quieren ser madres lo puedan ser en las mejores condiciones tanto de salud, como luego de infraestructuras sociales.

En cuanto al acoso sexual, evidentemente lo que planteaba la representante de Izquierda Unida es cierto, o sea, hay una regulación laboral que a través de la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social puede multar a

los empresarios y luego está el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores que recoge el derecho a la intimidad. Pero realmente, y es como nosotros lo estamos planteando a través de la negociación colectiva, la parte que falta que es la del acosador que sea un compañero, tiene que ser a través de faltas y sanciones. Aquí vuelve a haber una serie de problemas que ya se apuntaban un poco en la otra intervención. Realmente hay una situación como de complicidad. Este es un tema difícil y creo que a todos los niveles. Nosotros tuvimos que pelear muchísimo para que esa pequeña guía, que les he metido en las carpetas, se pudiese aprobar en la Ejecutiva Confederal, con todos los beneplácitos de los abogados y de todos los compañeros juristas del sindicato para que no incurriésemos en ninguna ilegalidad, y me refiero a cuando se habla de que el acosador sea un afiliado y la acosada también, y ahí planteábamos una serie de cuestiones incluso de expulsión del sindicato, que no se aceptó, porque parece que hasta que una persona sea declarada culpable parecía una medida tajante. Es un tema difícil. En este tema cuando planteas que sea falta grave el acoso sexual, y eso que lo rodeas, porque yo creo que tiene que ser así, de una Comisión Investigadora que mire si es verdad, si no es verdad, qué indicios hay, pues hay incluso compañeros que plantean que eso puede dar pie a los empresarios a que tomen medidas contra responsables sindicales, contra gente que, en definitiva, se quieran quitar de encima. Yo siempre les digo que cuando hay que plantear una sanción por robo o por embriaguez, no nos planteamos estos problemas. Es evidente que un falso testimonio se puede levantar con cualquier cosa, como decir que llegas tarde y resulta que todos los días llegas media hora antes, pero creo que aquí hay muchísimas más prevenciones que en otras cuestiones porque es algo difícil de asumir y que hay una especie de nerviosismo entre los propios compañeros, porque mañana nos podamos convertir todas en desaforadas acusadoras y puedan verse implicados. Esto está dicho un poco en broma, pero es un asunto en el que es muy difícil intervenir.

En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, sí que nos hubiese gustado que esto fuese por la vía de discriminación por razón de sexo y pudiésemos hacer uso de la reforma de la Ley de Procedimiento Laboral en cuanto a la inversión o la modificación de la carga de la prueba. También es cierto que el acoso sexual se produce sobre colectivos muy vulnerables que, a veces, ni siquiera están en el mercado central de trabajo y que en cuya empresa no hay ni representación sindical. Todo esto también es un problema, porque cuando estuvimos discutiendo el código de conducta de la Comunidad Europea que hablaba de esa figura del consejero, del asesor, o no sé cómo lo denominaban, ¿quién iba a ser esa persona en una situación como la de nuestro país donde, por desgracia, la afiliación a los sindicatos no es alta y donde hay muchas pequeñas empresas en las que estos casos son mucho más frecuentes, en las que no tienen una representación sindical a la que acudir para que ellos controlen ese aspecto desde allí? Es una cuestión muy difícil. Estábamos viendo incluso la posibilidad de plantear esa figura a nivel de

comarca, de provincia, de ciudad, de polígono industrial, para ver cómo podríamos articular esa figura para el control, pero todavía no tenemos una solución al respecto.

Sobre la tipificación del acoso sexual en el Código Penal, diré que tengo pocos conocimientos sobre éste. Me parece que, como hay un apartado de trabajo, debería ir allí, a la vez que el otro tipo de acoso sexual fuera del ámbito laboral debería ser regulado en otros apartados o capítulos. Pero yo creo que estaría bien que todo lo relacionado con el mundo del trabajo estuviera en un mismo sitio. A la hora de fijar las ideas me parece que quizá están más claras, pero tampoco soy una autoridad en esto -ni mucho menos- para decir si luego, jurídica o técnicamente, sería mejor de la otra forma.

Ya se ha hablado aquí sobre el Plan de igualdad. Tampoco me voy a extender demasiado. Creo que sí hay una necesidad, y estamos preocupados por su falta porque -ya se decía por alguna de sus señorías- en el momento en que haya un elemento en el que se recoja una serie de reivindicaciones, de preocupaciones de las mujeres y de propuestas para la acción positiva, tú tienes un marco al que recurrir, en el que reunirte o incluso agruparte en torno a él. Así es un poco disperso, y creo que esto no beneficia al movimiento de mujeres sino que, muy al contrario, nos disgrega.

La cuestión de los delitos laborales, atentados contra la salud y economía sumergida o los abortos blancos, creo que es un asunto muy complicado que incluso desborda al movimiento sindical, porque ya saben ustedes que dentro de la economía sumergida los trabajadores y trabajadoras huyen de los sindicatos porque piensan que mañana podemos denunciar la situación y se queda con el poco, pero único trabajo que tienen. Lo de Adistyl es un caso paradigmático, aunque realmente era medio legal y medio clandestino. Era una cosa un poco rara, pero en realidad allí se dijo a los trabajadores y a las trabajadoras que las situaciones en las que trabajaban no eran las mejores posibles, se les avisó, y los trabajadores siguieron allí con el resultado que por desgracia todos conocemos de varios trabajadores y trabajadoras muertos y otros muchos enfermos. Yo creo que éste es un tema de economía sumergida que atenta contra la salud y que, a veces, se dan situaciones de trabajo muy penosas en las que, como usted decía, se trabaja con sustancias tóxicas en casa y, por tanto, se comparte el peligro con la familia, con niños, etcétera. Esa es una situación muy penosa que, además, se da -y ahí coincido con lo que decía la representante del Partido Socialista- porque son mujeres. Si no, es probable que esta situación no se diese en estas circunstancias; se daría de otra manera, pero no así. Aquí tiene que haber una serie de políticas que vengan desde distintos ámbitos, tanto del sindical como del de los respectivos gobiernos autonómicos, Gobierno central y patronales, en la que se esté dispuesto a que esto se acabe y a que emerja la economía sumergida, lo cual tendrá que tener unos costos, pero esto no puede continuar en estas condiciones.

Con referencia a los abortos blancos, nos parece que

tienen que tipificarse y penalizarse las condiciones laborales adversas debido a las cuales las personas se causen daños. Igual que se penaliza en el caso de que se pierda un brazo o una pierna, que se penalice este tipo de cosas. Lo que ocurre es que el problema —y en eso coincidiremos todos— es la falta de reconocimiento de las enfermedades profesionales, y mientras eso no se reconozca que dos, tres o cuatro señoras, en un mismo centro de trabajo, aborten sistemáticamente, se dirá que es porque son así, pero no se plantea si es que están en una máquina en la que hay vibraciones o una serie de tóxicos que producen el desprendimiento del feto. Creo que habrá que avanzar y trabajar más en lo referente al reconocimiento de las enfermedades profesionales. En esa línea, ya saben ustedes que los sindicatos estamos muy preocupados con la situación que se ha generado con la no aprobación de la ley de salud laboral, cuando ya había un acuerdo. Al final, se queda bastante corta en algunas otras cosas que ya se habían conseguido. No obstante, lo que nos parece es que tiene que salir ya la ley de salud laboral y que tiene que empezar a regularse todo este tipo de cosas que, en alguna medida, se recogen.

Con respecto a las empleadas de hogar, sobre las que me preguntaba la representante del Partido Popular, debo decir que nosotras, los días 26 y 27 —o sea, el jueves y el viernes de esta semana— tenemos unas jornadas sobre el Servicio Doméstico que organiza la Unión Sindical de Madrid-región, la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras. Tendrá lugar sobre la base de un estudio que se ha hecho entre empleadores y empleadas. Debido a esta situación que llevamos no conozco todavía dicho estudio. Lo tengo, pero no he podido leerle, con lo cual no sé muy bien qué recoge, pero no tendría ningún inconveniente en pasarles las conclusiones, el estudio que se va a repartir en las jornadas de documentación a las dos Diputadas que me han planteado que estarían muy interesadas. Les pasaría el estudio, que creo que es muy interesante. De ahí —me ha facilitado los datos una compañera— sí que se ha sacado el nivel de afiliación en la Seguridad Social que hay ahora, cómo ha bajado en los últimos años, e incluso las propuestas que hacemos desde Comisiones Obreras. Me comprometo a enviárselo, pero ahora no dispongo de estos datos.

En cuanto al colectivo de viudas, debo decir que tiene usted razón. Yo creo que es verdad que a veces se nos escapan colectivos que están absolutamente discriminados. Tengo una compañera que trabaja en el medio rural y que me dice que a los sindicatos se nos olvida siempre hablar de las mujeres en la agricultura. Creo que es verdad, porque somos eminentemente urbanos, y en lo que se refiere a las viudas, porque miramos siempre hacia la población activa, con lo cual siempre tenemos unas carencias totales en otros colectivos. Reconozco que es verdad. Creo que las de las viudas son situaciones de mucha injusticia, pero aunque a veces hemos hablado de ellas en nuestras propuestas, sí es cierto que es uno de los colectivos que están poco estudiados. Además, hay una serie de asociaciones de viudas que son muy activas y que trabajan muchísimo y tienen todo muy elaborado, pero es

cierto que quizá tengamos esa carencia en el sindicato.

Respecto del «decretazo», sobre el que usted me preguntaba, le diré que hay dos tipos de fomento del empleo que recoge el Decreto de 3 de abril. Uno es para mujeres subrepresentadas. Lo que había antes era una orden ministerial que recogía esto, y ahora ha pasado a ser un decreto. El otro es para mujeres reentrantes en el mercado de trabajo que lleven al menos cinco años fuera de la actividad laboral. Creo que este tipo de medidas son importantes y buenas en el sentido de que, si no existieran, habría que crearlas. Otra cosa es cómo se crean y las dificultades y los obstáculos que es necesario vencer para acceder a ese tipo de ayudas. Esto está en el marco de un mercado laboral como el que tenemos y que, como ya planteaba la compañera de UGT, es un mercado precarizado con muchas modalidades de contratación o que interesa a muy pocos empresarios cuando tienen la obligatoriedad de la contratación indefinida.

Claro está, teniendo en cuenta lo que significa la contratación indefinida, porque ésta es hasta tres años, tampoco va a ser más de tres años.

Sobre el tipo de bonificaciones a las empresas he de decir que lo que hace falta es aumentar el control de las bonificaciones. Se ha dado mucho dinero por la vía de las bonificaciones a la contratación, al fomento del empleo, pero no sabemos muy bien lo que ha pasado con esos trabajadores porque no hay capacidad para controlarlo, eso es lo que se dice desde la Administración. Me preocupa mucho que se esté dando un dinero para que luego esa contratación no siga como tiene que seguir. Como una gran parte de esa contratación va a las pequeñas empresas donde no hay tampoco control sindical, es muy difícil por nuestra parte hacer un seguimiento. Creo que sería necesario un mayor control, aunque estas medidas son positivas para el mayor incremento laboral de la mujer.

Usted me preguntaba sobre las denuncias ante la Inspección de Trabajo de Comisiones. Recuerdo que hace unos años hubo una circular de la Inspección de Trabajo en la que se decía (entonces nos reuníamos en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad) que había que hacer un seguimiento de toda la normativa referida al sexo para ver el grado de cumplimiento.

Saben ustedes que en la Inspección de Trabajo se puede intervenir de oficio o por demanda. Por oficio se ha intervenido poco y porque hayamos demandado las trabajadoras por una parte y los sindicatos por otro también bastante poco.

Con el tema de las discriminaciones por razón de sexo ocurre una cosa que es curiosa, y es que las mujeres saben que están discriminadas, pero no dan el paso de la queja a la denuncia. Se quedan en la queja, y cuando se intenta animarlas para que se vaya a denunciar porque eso está bien y para sentar un precedente, las mismas mujeres no quieren.

Nosotros tenemos ahora la oportunidad de poder denunciar como sindicato, pero tampoco puedes denunciar en contra de la opinión y del deseo de la trabajadora.

Los inspectores tienen una parte de razón cuando dicen que no les llegan denuncias; pero creo que tenemos

que trabajar tanto desde la inspección como desde los sindicatos para que se remuevan los obstáculos para la igualdad de oportunidades. Una de las vías es ésa, la inspección. Ellos podrían quizás tener una actitud mucho más beligerante en temas que les son propios como los de seguridad, salud y discriminación. Creo que al respecto tenemos que trabajar más entre todos para que los resultados sean óptimos.

Tengo entendido que va a haber unos encuentros de estudio que ha patrocinado, parece ser, el Instituto de la Mujer con la Inspección de Trabajo. Ese puede ser, quizás, un camino donde se estudie y se reflexione sobre qué hacer para que la Inspección de Trabajo tenga una actitud más activa en los casos de discriminación por razón de sexo.

Ya saben que los controladores tienen unas limitaciones para su propia intervención. Ellos están en las empresas pequeñas, pero en determinados casos no pueden entrar. Es un tema complejo.

Sobre los cursos les diré que hacemos cursos de formación sindical para afiliados y afiliadas y también de formación ocupacional. Somos agentes colaboradores del Plan FIP respecto de la formación ocupacional, dirigidos a trabajadores y trabajadoras en paro, que nos manda el INEM, donde no se les pide la filiación para nada.

Me preguntaba usted, al final, que si las mujeres que trabajamos en Comisiones estamos en un plano de igualdad. Le contestaré que con muchas dificultades, pero lo intentamos.

En el último congreso, en diciembre de 1991, en la Ejecutiva Confederada sólo éramos dos mujeres, de 20 miembros; ahora somos cuatro. No llevamos las secretarías más importantes, con excepción de una de ellas, la de empleo, que lleva la compañera Salce Elvira. Creo que en la medida en que las mujeres estemos simplemente en los sitios de una forma genérica ya estamos, de momento, equilibrando la injusticia, que haya hombres y mujeres. Por lo que se refiere al hecho de trabajar y avanzar en cosas específicas, diré que esa tarea nos corresponde a las que en ese sentido tenemos un poco más de conciencia para convencer al resto. Yo siempre digo que en este tipo de cosas es sólo cuestión de esperar. Todas las mujeres al final se dan cuenta de que tenemos que hacer cosas de manera conjunta.

Respecto de la desigualdad salarial ustedes se preguntaban qué podíamos hacer, aparte de esta referencia que hacía yo a la reforma del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Coincido plenamente con lo que usted planteaba de que no sólo legislando se pueden hacer cosas. Yo decía también en mi intervención que el peso de la cultura junto con la falta de mecanismos que desarrollen la legislación es lo que hace que a veces situaciones de éstas se sigan manteniendo.

Nosotras planteamos propuestas por varias vías, a través de la negociación colectiva, de la legislación y el cambio de mentalidades en cuanto a la valoración que el puesto de trabajo que las mujeres hacen tiene. Siempre insistimos en esto, pero no es fácil de hacer entender este concepto dentro de los sindicatos.

También planteamos que las discriminaciones parten de la valoración de puestos de trabajo en la medida en que se valoren con criterios sexistas. Me refiero a que se tengan en cuenta más los valores tradicionalmente masculinos, como la movilidad, la nocturnidad o la fuerza, y no se valoren otros de similar importancia, como la habilidad, la atención, etcétera; y en fin, otra serie de valores que tienen las mujeres. Pero cuando se plantea el tema de la organización del trabajo, si es que se entra en él, porque en algunos sitios se ha podido entrar a través de la negociación colectiva y en otros no (ya sabéis que la organización del trabajo es prerrogativa de los empresarios), lo que menos claro tienen, porque no lo dominan, es esto que nosotras planteamos, con lo cual se entra en un círculo vicioso. En la mesa de negociación hay pocas mujeres; no se tiene claro el concepto, y esa reivindicación se cae rápidamente del listado de reivindicaciones.

Creo que tenemos que adoptar un conjunto de medidas que nos hagan avanzar. No me refiero sólo a la legislación. Evidentemente, la legislación es un paso importante, pero no el único.

Ya le he contestado sobre el tema del servicio doméstico. Coincido con usted en que hay que ir más allá de la legislación. Lo que se ha legislado es poco, y si encima no se cumple, dificultamos la cuestión. Hay que emplear medidas que vayan más allá. Ahora bien, además de esas medidas tiene que haber también un acercamiento al régimen general de la Seguridad Social o por lo menos que el régimen especial, aunque hace poco venía en la prensa que era absolutamente deficitario, se acerque en algunas prestaciones al régimen general para ir paliando o acortando las distancias.

Les vuelvo a repetir que cuando tenga la documentación de las jornadas que sobre el servicio doméstico se van a hacer se las pasaré.

Muchas gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Urzay Urquiza): Muchísimas gracias, doña María Jesús Vilches.

Finalizada esta segunda comparecencia me permito decir que ambas servirán para que uno de los principales objetivos de esta Comisión de los Derechos de la mujer se consiga, es decir, que podamos avanzar y que en breve podamos decir que hemos conseguido algo.

Nada más. Se levanta la sesión.

Eran las diecinueve horas y veinte minutos.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961