



DIARIO DE SESIONES  
DEL  
**PARLAMENTO DE NAVARRA**

---

IX Legislatura

Pamplona, 25 de junio de 2018

NÚM. 3

---

**TRANSCRIPCIÓN LITERAL**

**COMISIÓN ESPECIAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORME  
DIRIGIDO A IMPULSAR EL EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD**

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.<sup>a</sup> VIRGINIA ALEMÁN ARRASTIO

**SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 25 DE JUNIO DE 2018**

**ORDEN DEL DÍA**

- Comparecencia de representantes del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).
- Comparecencia de representantes del sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

(Comienza la sesión a las 11 horas y 5 minutos).

### **Comparecencia de representantes del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).**

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Buenos días a todas. Nos acompaña hoy la señora Vicente, que viene representando al sindicato UGT. Le hemos invitado a esta Comisión Especial para la elaboración de un informe dirigido a impulsar el empleo femenino de calidad. Es así como hemos titulado esta Comisión. Sé que anteriormente estuvieron aquí desde UGT para acercarnos vuestro informe y darnos a conocer el informe que se titulaba, creo, «Luces y sombras» del empleo femenino en Navarra. Pues bueno, a nosotros nos gustaría saber desde vuestro sindicato qué medidas nos proponen o qué temas creen que debemos tener en cuenta para poder combatir la brecha de género existente en Navarra. A continuación, cedo el paso.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Buenos días, lo primero quiero agradecerles la posibilidad que nos han dado de estar con todos ustedes. Y entre todos, intentar buscar alguna solución que erradique o que, por lo menos, vaya en la senda de ir disminuyendo la brecha salarial en Navarra. Como saben, Navarra es la tercera comunidad con la brecha más alta porcentualmente. Pero cuantitativamente es la Comunidad con mayor brecha salarial. Estamos hablando de una media de unos 8.100 euros más o menos al año, de lo que es la brecha salarial entre hombres y mujeres. Somos conscientes desde la Unión General de Trabajadores de que cuando hablamos de brecha salarial son muchos aspectos los que inciden realmente en la brecha salarial. No es que cuando nosotros negociemos un convenio negociemos un salario para hombres y otro para mujeres, estaría bueno, es que además sería anticonstitucional. O sea, no se puede hacer. Pero como decía, son muchas variantes las que al final inciden en la creación o en que se dé la brecha salarial. Creo que es algo que hay que trabajar desde todos los entes para paliar este tema.

En concreto, yo creo que habría que empezar desde la más tierna edad. Creo que ya es también un tema educacional, a la hora misma de elegir las carreras profesionales. No sé por qué, pero parece que todas las carreras más técnicas mayoritariamente, por lo menos hasta ahora, sí que eran elegidas por los chicos mientras que todas aquellas que conllevaban algo de cuidados iban dirigidas más al ámbito femenino. No sé si por esta casuística que se da de la elección de las carreras, históricamente siempre se le ha dado más valor a las carreras técnicas que a las carreras, por así decirlo, de un corte más social. Pero bueno, será algo que también nosotros entendemos que hay que hacer un estudio y una valoración de los que son las profesiones, porque entendemos que la categoría o el valor de una profesión no le da la categoría, sino que lo que entendemos es que a trabajos de igual valor debería de valorarse de la misma manera. No obstante, yo creo que luego tendremos tiempo para intercambiar más reflexiones, pero nosotros desde lo que conlleva lo que es la brecha salarial, porque luego lo que es la calidad en el empleo como ya en su día expusimos aquí en el informe que como bien ha comentado se titulaba «Luces y sombras», y hablábamos de las cinco brechas existentes en el ámbito laboral de la mujer.

Pero bueno, a lo que nos conlleva hoy, que es la propuesta de intentar paliar de alguna manera la brecha salarial, nosotros entendemos que, en este ámbito, porque tampoco nos olvidamos de que nosotros también tenemos otro ámbito, que es el ámbito de la negociación

colectiva, pero que eso es algo bipartito y que intentaremos desarrollar o estamos desarrollando medidas a nivel de los convenios, tanto sectoriales como de la propia empresa. Y luego, otras medidas son las que se pueden hacer desde el ámbito institucional. Y creo que es aquí donde podemos poner temas encima de la mesa y que vosotros y vosotras, desde vuestros partidos políticos ver de qué manera se pueden lanzar estas medidas. Nosotros entendemos que dentro de la ley que parece ser que va a salir adelante, de la ley de igualdad salarial, hay aspectos que deberían introducirse y que quizá además podríamos ya lanzar desde aquí, desde la propia Comunidad. Entre otras, la obligación legal de todas las empresas, o por lo menos de aquellas de más de veinticinco trabajadores, a someterse a auditorías periódicas de igualdad salarial. Estas auditorías, lógicamente, tendrían que ser efectuadas por el organismo público específico en esta materia, pero con expertos en lo que es la brecha salarial. Y entendemos que esas auditorías no podrían ser de otra manera, por eso decimos desde el ámbito público, que sería mejor que desde el ámbito privado. En el caso de que fuesen desde el ámbito privado y en el caso de que se detectase alguna irregularidad, entendemos que tendría que ser sancionada tanto la propia empresa que ha hecho la auditoría como la empresa que está llevando a cabo esta desigualdad salarial. Dentro de esta auditoría, que entendemos que se debería hacer en cada una de las empresas por un ente público, y como estoy diciendo, al ser un ente público lo que pedimos es que sea un órgano especializado en igualdad salarial que pueda manejar los datos reales de las empresas y revisar todos los convenios colectivos para detectar las discriminaciones y desigualdades salariales que se puedan dar en cada una de las empresas. Asimismo, este órgano podría revisar los supuestos en que los trabajadores o trabajadoras o los propios representantes, planteen la demanda de su auxilio para que se evalúe la posible desigualdad o discriminación que se esté dando en su centro de trabajo.

Por otro lado, también entendemos que la obligación legal de las empresas, de todas las empresas a poder ser, pero siempre cuando nos estamos refiriendo a todas las empresas entendemos que la pequeña, la muy pequeña empresa, igual es más dificultoso o tendríamos que ponerle algunas herramientas o algunos apoyos más específicos. Por lo menos nosotros, lo que estamos intentando con todas estas medidas es plantearlas para empresas con más de veinticinco trabajadores. Como decía también, la obligación legal de registrar e informar anualmente de todas las retribuciones. Tanto las salariales como las extrasalariales, tanto en dinero como en especie, de todos los trabajadores y trabajadoras. Con un registro creado dentro del órgano especializado en igualdad salarial para que vaya recogiendo todos estos datos. Yo no sé si quieren que continúe o quieren ir haciendo preguntas. No sé cómo proceder.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): ¿Alguien quiere hacer alguna pregunta? ¿Alguna cuestión?

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Es que no se, por eso pregunto, me da la sensación de que soy un poco papagayo leyendo todo.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): Es lo que nos ha ocurrido en otras comisiones. Bueno, solo hemos tenido una y nos ocurrió esto. Es lo que no queríamos que ocurriera, pero que acaba ocurriendo.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Por eso, es que pensaba que iba a ser como una interlocución o como un desarrollo. Yo estoy dispuesta a lo que me digan, simplemente por hacerlo igual más activo y más..., no sé. Pero si quieren termino la exposición y luego...

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): Simplemente si alguno quería hacer alguna objeción o alguna pregunta. A partir de este momento, turno libre.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Como decíamos también al principio incrementar sustancialmente las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género y especialmente a aquellas relativas a la igualdad salarial.

Por otro lado, lo que comentaba, que hay aspectos que tenemos que desarrollar más dentro de lo que es la propia negociación colectiva. Y claro, también la dificultad que me he encontrado al traer aquí propuestas es que yo no sé hasta qué punto aquí a nivel de Comunidad se pueden desarrollar, dependiendo de qué leyes entiendo que nos tendremos que someter, esperar un poco a nivel estatal, a ver qué sale, y sobre eso ir incorporando aquellos aspectos que veamos que no vienen recogidos. Entonces, por eso en estos momentos, aunque sí que tenemos una batería de ideas, entiendo que en algunas que no tenemos ningún tipo de potestad de ponerlas en marcha me parecería absurdo traerlas aquí. Sino una vez visto cómo ha quedado la propia ley de igualdad salarial pues sí que se podría completar, matizar o trasladar realmente a las necesidades de la propia Comunidad.

Nosotros también lo que entendíamos es que entre las competencias sobre igualdad de los representantes de personal en el empleo se debería establecer legalmente el haber recibido información periódica no superior a un año sobre las retribuciones promedio de los trabajadores y trabajadoras. También estamos hablando a nivel no solo privado, sino también lo que queremos hacer es unas auditorías internas dentro de lo que es la propia Administración. Porque entendemos que es también en un ámbito en el que se pueden dar también desigualdades. Entendemos que menos que en el ámbito privado, pero bueno, también sería bueno hacer un estudio si en la propia Administración se está dando algún tipo de estas irregularidades, por categorías. Entendemos que no tiene por qué, pero bueno, sí que sería bueno también hacer un pequeño estudio.

Lo que también entendíamos es que la introducción en la legislación de la presunción de existencia de discriminación retributiva de género, salvo que se pruebe lo contrario, cuando en el ámbito de una empresa o una entidad seis o más trabajadores, a partir de veinticinco trabajadores en todo caso, o de un convenio colectivo aplicable, el promedio de percepciones salariales y extrasalariales de los trabajadores de uno de los sexos supere en un 20 por ciento los porcentuales del otro género de trabajadores.

En general, esto son un poco las medidas que nosotros entendemos que aquí, desde el Parlamento se podrían llevar a cabo. Luego, lo que les digo, tenemos una batería desde la Unión General de Trabajadores mucho más amplia, pero que entendemos que por un tema de ser más prácticos y de llevar realmente acciones en marcha, pues traíamos estas medidas que entendemos que sí que son medidas que se podrían empezar a desarrollar ya dentro del

ámbito de la Comunidad. No obstante, si quieren más información, les podemos trasladar todo el tema de las demás baterías que tenemos. Pero entendíamos o entendí yo que en este momento lo que se me transmitió es que se querían medidas directas o muy concretas para empezar a trabajar aquí en la Comunidad. Es lo que he traído, pero si entienden que hay que ampliar la información o las medidas, estoy a su disposición para hacérselas llegar a la Presidenta o a quien consideren.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): Le agradeceríamos que nos lo hiciese llegar, porque así cada uno tiene su dossier más completo a la hora de poder estudiar este tema con mayor amplitud. Así que agradeceríamos que se nos hiciera llegar y poder repartirlo al resto de compañeras y compañeros.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Muy bien, perfecto.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): Pues ahora, (NO HAY SONIDO) va a dar su opinión sobre las propuestas que nos ha lanzado la representante de UPN. Va hacer su propia valoración.

SRA. SAN MARTÍN ANIZ: Buenos días y desde luego, muchas gracias. Muchas gracias por la exposición, por lo concreta que ha sido y porque creo que hoy sí que hemos escuchado cosas distintas de las que veníamos escuchando. La verdad es que allá por marzo, cuando desde UGT y Comisiones Obreras hicieron unos informes referidos a la brecha salarial, todos sabíamos que teníamos una brecha salarial, y la verdad es que para nosotros fue una sorpresa ver que de alguna manera teníamos una recuperación económica e iba aumentando esa brecha salarial. Y en Navarra pasa algo, porque realmente no somos capaces de frenar, ni siquiera reducir, sino que va en aumento. Y de ahí es de donde nació desde luego la preocupación por parte de UPN y la creación de esta Comisión. Sí que me parece que hoy hemos escuchado algo o por lo menos lo que yo he entendido de la exposición es que de alguna forma las medidas van dirigidas a inspección. Se trata de alguna forma de medir, inspeccionar y valorar. Primero medir cómo tenemos las empresas y de alguna forma de manera individual ir conociendo qué realidad tenemos en cada una de estas empresas. Y a partir de ahí, inspeccionar. Incluso hemos hablado de sanciones, de que lleguen a ser sancionables si alguna de las medidas no se cumplen. De las medidas que irán saliendo de esta futura ley de igualdad salarial.

También estos días hemos estado reunidos con otros sindicatos y la verdad es que nos hablaban de la necesidad, o ellos entendían que eran muy necesarios, los planes de igualdad. Desde luego, que sean unos planes de igualdad que nazcan de una valoración y de un análisis de la empresa real. Y que lo que pedían es que se registren y sobre todo que sean evaluables. No sé si se puede unir esto a la inspección de la que usted nos habla y también hablan de un observatorio. Pero yo creo que sí que puede ser unido o que puede venir de aquí. Y a mí sí que me gustaría saber cómo ve o cómo lo valora UGT. El otro día en una de las comisiones entendían, y la verdad es que lo sabemos todos, que tenemos una brecha por la parte industrial y que la mujer tiene menos empleo en el sector industrial, pero se llegó a afirmar aquí que la Volkswagen, creo que fue por parte de LAB, no contrataba mujeres. Yo creo que es una afirmación que se dio aquí y que a mí me gustaría por parte del resto de los sindicatos que se valorara. Sí que creo que Volkswagen como otras empresas industriales tiene menos mujeres, pero a mí la afirmación de que no contratan mujeres me parece, bueno, no lo sé, yo

no la puedo analizar, pero entiendo que ustedes sí. Y sí que me gustaría saber qué opinan desde UGT o cómo lo ven. Gracias.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): Vamos a cambiar el formato para que pueda dar respuesta a la valoración que ha hecho la representante de UPN. (MURMULLOS).

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SRA. VICENTE YOLDI): Bueno, (MURMULLOS). Ah, perdón. (MURMULLOS). Yo me amoldo a lo que queráis. Bueno, voy a empezar por lo último, es que, de verdad, hay preguntas o afirmaciones, y no lo digo por la mera transmisora, tan absurdas que creo que es mejor ni contestarlas. O sea, no sé si voy a entrar a esta valoración. Porque es que, lógicamente, igual hace treinta años eran pocas mujeres las que entraban a Volkswagen. No a Volkswagen, sino igual a cualquier empresa de industria. Pero ya por un tema igual cultural y, yo qué sé, educacional. Hoy en día yo creo que a ninguna mujer se le veta para entrar en ningún puesto de trabajo y si en alguna empresa, y me consta, además, que contratan mujeres es en Volkswagen. Y es que es algo tan sumamente evidente, que es que Pamplona es un pañuelo y nos conocemos todo el mundo. Y es que son afirmaciones que me parecen tan fuera de lugar. Porque se puede decir que entra más porcentaje de hombres que de mujeres, pues no lo sé. Pues puede ser. Pero afirmar que no entran mujeres es que me parece que no tiene ninguna lógica y no sé qué sentido o qué hay detrás de estas afirmaciones.

Pero bueno, referente al resto de materias que ha expuesto. Cuando dice que es algo dirigido únicamente a la inspección, sí que es quizá dirigido a la inspección. Pero también entiendo que si hay una normativa que obliga a estas empresas a tener unas auditorías, a tener una valoración de lo que son los puestos de trabajo y realmente, no sé si mediante un observatorio o cómo se podría hacer, porque cuando yo estaba diciendo que habría que crear un órgano que realmente fuese el que hiciese un seguimiento de los convenios y realmente de todas las categorías que hay en cada uno de los sectores y cada una de las propias empresas, bien se le podría llamar un observatorio sobre la materia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Yo en cómo se denomine el órgano no me voy a meter.

Cuando hablamos de los planes de igualdad, evidentemente que los planes de igualdad ayudan y nos van a ayudar mucho en esta materia. Pero yo es que dentro de que los planes de igualdad sí que hay que hacer y uno de los temas que siempre se mete dentro de los planes de igualdad es la valoración de los puestos y cuántos hombres y cuántas mujeres están trabajando, creo que los planes de igualdad ya son de obligado cumplimiento. Entonces, si la materia de la brecha salarial entrara dentro de los planes de igualdad, pues no me negaría. Siempre y cuando los planes de igualdad tengan una efectividad que hasta ahora no la han tenido. Entonces, los planes de igualdad, nosotros desde la Unión General de Trabajadores también entendemos que tienen que ser no solo para aquellas empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, que ahora es su obligación, sino que entendemos que tendría que ser en todas las empresas. Porque en aquellas empresas que no podría ser, por el número de trabajadores y trabajadoras que hay en su plan de igualdad. Pero sí que se podrían incorporar medidas de acción positiva que de alguna manera palién estas desigualdades de género. No solo en lo que es la brecha salarial, sino en todos los aspectos que conllevan dentro del ámbito laboral.

Con lo cual, realmente no hay ningún problema en que los planes de igualdad sean extensivos y además que también incluyan lo que es la brecha salarial. Pero todos somos conscientes de que los planes de igualdad, por lo menos hasta ahora, han sido un mero trámite. Es que había empresas que como no había una sanción detrás no los hacían. Planes de igualdad que eran escandalosos, porque eran un corta y pega de otro y encima además hasta se les olvidaba en algunos párrafos quitar el nombre de la anterior empresa. Con lo cual, o una de dos, o realmente les empezamos a dar un poco más de importancia de la que tienen a los planes de igualdad y empezamos a creérnoslos. Y que realmente haya unas sanciones y una obligatoriedad por todas las partes de que esto se instaure. Y en aquella empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores, de veinticinco, o donde tengamos que poner el tope, si no tiene un plan de igualdad es que el convenio no se tendría que hacer efectivo. Porque los planes de igualdad deberían ser parte del propio convenio, de la misma regulación que regula el convenio.

Por eso, desde la Unión General de Trabajadores no estamos en contra de que se metan dentro de los planes de igualdad. Pero nos da miedo de que al final los planes de igualdad cuando son unos planes de igualdad muy ambiciosos al final se quedan en nada. Entonces, por eso nos surge la duda de si esto tendría que ser materia aparte de obligado cumplimiento y es que además sancionador y que todas las empresas tengan una auditoría, estén en la obligación de hacer públicas sus masas salariales, cosa que los planes de igualdad están obligados a lo que están obligados. Si fuésemos capaces entre todos de dar el empaque le tendríamos que dar a los planes de igualdad, conformes. Pero mientras tanto, preferimos que exista una ley realmente de igualdad salarial, que palíe lo que es la brecha, porque yo creo que vamos a ir con acciones mucho más directas en estos momentos y que igual tienen más calado que ampliar los planes de igualdad. Estamos abiertos, pero siempre y cuando sea para algo efectivo.

PRESIDENTA (SRA. ALEMÁN ARRASTIO): (NO HAY SONIDO)

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, Presidenta andrea. Bienvenida y muchas gracias por su intervención. Nosotros desde Euskal Herria Bildu compartimos que, efectivamente, esto es un problema sobre todo educativo y cultural y que hay que incidir muchísimo en el ámbito educativo. Desde el Gobierno de Navarra ya se han tomado varias iniciativas, se ha desarrollado el plan Educa, hace poco en la ley de ciencia y tecnología incluimos muchas enmiendas para poder reforzar también las vocaciones científicas etcétera. En ese ámbito creo que se está trabajando. Por supuesto que se podrá hacer muchísimo más, si tienen cualquier propuesta o medida concreta para que podamos introducirla, pues estaremos encantados de que nos las pueda trasladar por escrito para que las vayamos aportando.

En segundo lugar, en lo que respecta a la propuesta de incluir sanciones, modificar leyes, etcétera. Hay que tener muy en cuenta que en Navarra no tenemos competencia en materia laboral. Que, por tanto, todo ese tipo de planteamientos, de propuestas, deberían realizarse en el ámbito adecuado. Porque por mucho que nosotros reivindicemos, Navarra todavía no tiene competencia en el ámbito laboral. Por eso creo que debemos centrarnos en aquellos ámbitos en los que en Navarra sí que tenemos competencia y donde podemos impulsar medidas concretas y medidas reales. En este sentido, para nuestro grupo, para Euskal Herria

Bildu, la negociación colectiva sí que puede ser un instrumento idóneo. ¿Por qué? Porque en Navarra sí que tenemos una sección, que es la sección de convenios colectivos, donde se registran, el registro. Y creemos que es un órgano que tiene bastantes competencias pero que ha estado en desuso durante los últimos años y que realmente se ha convertido en un número registro, pero que podríamos ampliarle las competencias. ¿Por qué? Lo voy a unir con dos cosas que se han planteado.

En primer lugar, con el tema de los planes de igualdad. Nosotros compartimos lo que ha mencionado. Hasta ahora hemos sido muy críticos con los planes de igualdad, porque ya hemos visto qué uso se ha hecho de ellos. Realmente no ha servido para nada, más allá de ayudar a la imagen corporativa de las empresas, pero realmente no han tenido ninguna realidad práctica. Pero sí que creemos que, en un plan de igualdad bien hecho, con un diagnóstico previo, trabajado entre la dirección de la empresa y el convenio colectivo. Y un plan de igualdad que se evalúe desde esta sección del Gobierno de Navarra, sí puede ser un instrumento idóneo. Y para ello creemos que se tienen que reforzar las competencias de esa sección, que se les deberá dar también mucha formación en materia de igualdad y creo que ese sería el órgano encargado de realizar una evaluación desde un organismo público. Y de ver si se está aplicando, qué se está aplicando y ver qué problemas surgen o qué se puede corregir o acciones correctoras, etcétera. Y ese mismo órgano también podría tener competencia en materia de igualdad salarial.

A lo que ha hecho usted referencia de que haya un organismo público que controle o que tenga acceso a todos los salarios, vemos que muchos provienen de la negociación colectiva, que se vaya comprobando, efectivamente, que en determinadas empresas no se introducen determinados pluses para que puestos que son desempeñados principalmente por hombres, etcétera. Todo esto yo creo que sí que podríamos hacerlo desde esa sección, esa sección en la que en Navarra tenemos competencias. Esas competencias las hemos estado mirando y son bastante amplias y han estado en desuso. Es un organismo que ha estado ahí, que se ha limitado a registrar convenios, pero yo creo que, si lo dotamos de competencias, lo dotamos de personal y sobre todo de formación con perspectiva de género, puede ser un órgano que nos pueda servir.

El problema que nos vamos a encontrar es que posiblemente no podamos establecer sanciones. En ese caso, si se detectasen por ese órgano situaciones de discriminación, yo creo que tendríamos que ponerlo en conocimiento de la inspección de trabajo y yo creo que tiene competencia para personarse en un procedimiento judicial. También sería en aquellas empresas pequeñas, pues sería una manera de blindar a los trabajadores. Por eso creemos que es algo sobre lo que hay que reflexionar, que hay que analizar y ver si realmente ese organismo nos puede servir. Nos gustaría conocer la opinión de UGT sobre este aspecto. Y si le parece que sería el organismo adecuado.

En segundo lugar, en lo que respecta a si Volkswagen contrata o no contrata mujeres, evidentemente es una realidad que Volkswagen contrata mujeres. Como es una realidad que contrata la inmensa mayoría de las empresas de la industria navarra, pero también es una realidad, y ahí están los datos objetivos, que la presencia de mujeres en el sector industrial navarro sigue estando totalmente infrarrepresentada. En Volkswagen y en el resto de las

empresas de la industria de Navarra. Y ese también es un elemento muy importante que influye de manera muy importante en la brecha salarial.

Por tanto, claro que hay que potenciar que se contraten más mujeres. Yo, desde luego, no creo que Volkswagen o cualquier otra empresa no contrate mujeres porque no le da la gana. Yo sí que creo que sigue perdurando hoy en día, en el ámbito industrial, sobre todo, una cultura empresarial muy machista. De hecho, aquí tuvimos oportunidad de hablar, de valorar en una sesión de trabajo con el Consejero de Desarrollo Económico las nuevas contrataciones de Volkswagen. Y comprobamos cómo en el modelo para solicitar las pruebas seguían preguntando por el sexo, seguían preguntando si tenían hijos. Porque hoy en día, todavía en muchas industrias, la maternidad se sigue viendo como un obstáculo. Como un obstáculo y esto forma parte también de esa cultura machista, de esa cultura educativa, de esa cultura cultural que tenemos que superar. Para ello, pues aquí ha habido varias iniciativas en este Parlamento. Quizá demasiado centrado en Volkswagen. Yo no me quiero centrar en esa empresa.

Sí que se planteó por parte de un... (MURMULLOS) Sí, sí, no, no, es que ese debate lo hemos tenido en este Parlamento. Y es cierto que lo hemos tenido. Pero yo quiero extrapolarlo a la industria en general. Sí que se planteó y además hubo una moción que salió por unanimidad en la que se establecía instar al Gobierno de Navarra para que trabajase con las empresas y que se estableciesen criterios de selección paritarios, se estableciesen procedimientos de selección verificables, en los que no hubiese discriminación de ningún tipo, discriminación sindical, pero sobre todo que no hubiese discriminación por sexos. Creemos que eso también es una medida importante, que se podría trabajar también desde el Servicio Navarro de Empleo. Que se valorasen esas ofertas de trabajo. Porque muchas veces creemos que las ofertas están más valoradas en cualidades pensadas en los hombres, que realmente no están valorando ese puesto de trabajo. Que igual para ese puesto de trabajo en concreto no son necesarias determinadas cualidades, sino que sigue predominando esa cultura eminentemente machista. Creemos que eso también hay que superarlo, no sé si a través de currículums ciegos, a través del Servicio Navarro de Empleo se tiene que fomentar la relación con las empresas privadas, que ayuden a crear una nueva cultura en esa oferta de empleo. No sé, no sé cómo se podría plasmar en la realidad, pero creo que es una vía que deberíamos explorar. Y nos gustaría conocer su opinión.

Yo creo que estos son los dos aspectos en los que creo que podemos tener competencia, y sobre todo habría que valorar, ya que no vamos a poder obligarles, cómo incentivamos o no incentivamos a las empresas para que participen y que vayan cambiando esa cultura. No sé si tiene que ser a través de la creación de etiquetas para reconocer que son empresas que cumplen con la perspectiva de género, no sé. Si se les ocurre alguna, a nosotros tampoco nos gusta el tema de las etiquetas, pero bueno. O las incentivaciones fiscales, que tampoco es una medida que nos guste demasiado. No sé, habrá que darle un par de vueltas entre todos y, desde luego, también contar con su colaboración. Y si se les ocurre en este momento o se les ocurre con posterioridad. Bueno, pues encantados también de que lo traslade a esta Comisión para que podamos analizarlas y podamos trabajarlas entre todas. Eskerrik asko.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Sra. Vicente Yoldi): Empiezo por lo último que es mejor. El currículum ciego. Nosotros desde la Unión General de Trabajadores fue una de las iniciativas que pusimos o intentamos poner en marcha ya hace tiempo. ¿Qué es lo que ocurre? Que tarde o temprano tienes una entrevista de trabajo. Con lo cual, durante el primer proceso sí que vale, pero claro, cuando llega el momento de tener que hacer una prueba o la entrevista de trabajo, pues al final el currículum ciego deja de ser ciego. Entonces, quiero decir que sí que puede tener validez para los primeros procesos, pero o nos inventamos otra manera de evaluar hasta el final o realmente pues llega un momento en que este proceso se rompe.

En relación con que el mundo industrial está más masculinizado. Evidentemente. Y además es una de las causas, como bien expusimos cuando vinimos con el anterior informe, de la brecha salarial. Por eso he empezado a decir que tenemos que empezar a hacer un ejercicio y visualizar realmente desde dónde vienen las brechas salariales. Uno de ellos es, ya no solamente la parte educativa, sino también la parte educativa extrapolada a las propias empresas. Que parece que siempre ha habido trabajos más dirigidos a los hombres y trabajos más dirigidos a las mujeres. Y por eso también hacíamos la siguiente reflexión, que por qué las carreras universitarias o los estudios que van dirigidos, los que han estado más masculinizados hasta ahora, tienen más valor que los que han estado más feminizados. No sabemos qué parámetros hay para qué un ingeniero tenga mejor salario que una persona de recursos humanos o una ATS, una enfermera. Son parámetros que entendemos que también van relacionados a esa sociedad machista que siempre ha hecho diferencias entre las carreras o los estudios de los chicos y chicas y de los propios trabajos que desempeñábamos, aunque no fuese con una carrera universitaria. Los trabajos de las mujeres siempre iban más dirigidos al tema de los cuidados y el de los hombres pues a temas más de trabajar en la industria o en la construcción, que eran siempre sectores con mayor remuneración. Con lo cual, pues también totalmente de acuerdo y además entendemos que tendríamos que tener alguna fórmula de incentivar o, por lo menos, propiciar que en aquellos sectores en los que la mujer está menos representada pues de alguna manera dar prioridad a la entrada de la mujer en esos sectores o en esas categorías. Porque no solamente es muchas veces el propio sector, sino las propias categorías o las funciones que se desempeñan dentro de ese propio sector. Entonces, nada que objetar, porque realmente a la valoración que se ha hecho por parte de usted no tengo nada que objetar. Realmente es así.

Referente a lo que decía sobre el órgano de negociación colectiva. No sé exactamente a qué órgano se estaba refiriendo.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Hay una sección en el Departamento de Trabajo que se dedica a registrar los convenios colectivos. En principio, estuvimos mirando la ley y sí que parece que tiene una cierta competencia y podríamos extender bastante las competencias que actualmente está desarrollando. Está bastante infrautilizado. Me estaba refiriendo a eso.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Sra. Vicente Yoldi): Bueno, es que nosotros cuando estábamos hablando de crear un organismo, realmente podría ser, por qué no, ese mismo organismo el que lleve a cabo estas competencias. Pero bueno, siempre sería hasta cierto punto, con unas limitaciones. La negociación colectiva es de ámbito

bipartito, con lo cual, otra cosa es que se obligara a la vez que se tiene que inscribir el convenio que fuese acompañado del estudio, de la auditoría que se ha hecho dentro de esa propia empresa y que fuese ese mismo organismo el que velara porque realmente se está cumpliendo todo aquello que la propia empresa está diciendo que cumple. Porque muchas veces dicen que cumplen y luego no cumplen.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Nosotros proponíamos este organismo porque una de sus funciones es revisar los convenios o pactos que se llegan a inscribir para comprobar que, efectivamente, se ajusta al estatuto de los trabajadores, que no contiene cláusulas abusivas. Entonces, pensamos que a la vez que se hace esta revisión, también se podría hacer la revisión desde un punto de vista de perspectiva de género. Comprobar que, efectivamente, los salarios, si se presenta un plan de igualdad... Es decir, ampliar esa revisión también a las cláusulas de género, introducir modificaciones. Para eso tienen que tener formación en género las personas que lo hagan. Es lo que complicaría el asunto, pero bueno.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Sra. Vicente Yoldi): Sí, bueno, de hecho, yo creo que uno de los puntos que yo he expuesto venía a decir esto. Otra cosa es de qué manera se haga. Pero sí que realmente lo que estamos demandando es la creación de un organismo o la ampliación de facultades a aquel organismo que ya está funcionando y que haga un seguimiento de las categorías y de las brechas salariales. Y que sea además ese organismo el que realmente tenga la obligación de incluso que sea el propio organismo el que le pueda pedir esa información a la empresa si la empresa voluntariamente no la ha presentado. Que cuando además estamos hablando de la mesa salarial, nosotros no queremos que digan fulanita de tal gana tanto, fulanita de tal, sino que por departamentos o por categorías se dé a conocer lo que es la masa salarial. Pues bueno, si en el de departamento de calidad hay cinco hombres y cinco mujeres, cuál es la masa salarial de los hombres y cuál es la media de las mujeres. Tampoco vamos al punto, porque además toparíamos muchas veces con la propia protección de datos para poder obtener alguna de las informaciones. Pero sí que lo que entendemos todos es que todos queremos trabajar para paliar la brecha salarial y entonces podría ser uno de los organismos que se podría llevar a cabo.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): A continuación, tiene la palabra la representante del Partido Socialista Navarro.

SRA. MEDINA SANTOS: Gracias, Presidenta. Buenos días. Y lo primero quiero dar la bienvenida a la señora Vicente. Y desde luego agradecer la exposición concreta que nos ha hecho. Y, además, medidas que compartimos plenamente. Ha empezado hablando del tema educacional y eso ha sido algo en lo que hemos insistido, porque sí que es verdad que hace años ya que en España no hay ningún tipo de discriminación a la hora de acceder a la educación respecto a hombres y mujeres, pero sí que es verdad que la discriminación o la diferencia se da cuando toca elegir. Cuando nos toca elegir hacia los itinerarios que continúan, ahí se produce una segregación importante en lo que cogemos las mujeres y lo que cogemos los hombres. Por lo tanto, es un tema educacional importante que en Navarra se ha puesto en marcha el programa Skolae y veremos los frutos más adelante. Esto es algo cuyos resultados no veremos, evidentemente, de manera inmediata, sino más bien a largo plazo.

Con respecto al tema de las auditorías y con respecto al tema de los planes de igualdad, compartimos plenamente que los planes de igualdad es verdad que en un momento dado tuvieron mucha fama y se hicieron porque daba buena imagen y se copiaban literalmente los unos a los otros, nadie controlaba. Tenemos un plan de igualdad. Las empresas iban y decían que tenían un plan de igualdad, pero nunca más se supo. De hecho, muchos de los cuales los hacía gente que no tenía ni idea de perspectiva de género ni de igualdad. Con lo cual, ahí quedaban, guardados en una carpeta y si te he visto, pues ya está. Ahí se quedan. Con lo cual los planes de igualdad pueden tener resultados positivos, pero siempre y cuando se hagan con un diagnóstico certero, se hagan con gente experta y, además, luego se haga un seguimiento y un control.

Nosotros con respecto a los planes de igualdad y respecto al tema de las auditorías, y que haya ese control por parte de organismos públicos de que realmente se está cumpliendo con las leyes y que realmente se está cumpliendo la igualdad salarial y la igualdad laboral en las empresas, nosotros en la ley que registramos en febrero y en marzo de este año en el Congreso nosotros sí que proponemos que haya ese organismo y que además haya sanciones. Porque la ley también en el 2007 lo que nos demuestra es que podemos hacer una buena ley, pero si no hay sanciones no vale para nada. La voluntariedad por parte de las empresas o las buenas intenciones hemos visto que no valen. Lleva más de diez años la Ley de Igualdad, la ley de 2007, en marcha y hemos visto que no sirven para nada la voluntariedad y las buenas intenciones. Por lo tanto, sí que creemos que desde el ámbito público debe haber control y debe haber sanciones. En algunas comunidades se ha abierto por parte de las Administraciones, no sé qué resultados están teniendo, pero se ha abierto por parte de algunas comunidades una oficina para que también la gente denuncie en el caso de que en una empresa determinada o en la Administración haya evidencias de que se esté produciendo algún tipo de discriminación. Y la verdad es que no sé qué resultados está teniendo. Sé que se ha abierto en un par de comunidades, no sé si tiene información. Si no, pues podríamos por parte de la Comisión investigar también qué resultado están teniendo.

Y luego hay una cosa, compartimos también con el tema de los currículums ciegos, que pueden valer para un primer paso, pero a la definitiva, pues bueno, no sé qué resultados podrían dar. Yo no confío mucho en los currículums ciegos, la verdad.

Y luego hay un tema en el que nosotros siempre incidimos, que es el tema de la infravaloración en determinadas actividades que están más feminizadas y que muchas de ellas también tienen repercusión o tienen responsabilidad, mejor dicho, la Administración. Es todo el ámbito de los cuidados, todo el ámbito social, que hace poco además también la semana pasada salió por parte de la Cámara de Comptos un informe que lo reconoce. Los presupuestos son muy limitados y eso da lugar a que haya unas condiciones precarias de las trabajadoras fundamentalmente porque son trabajadoras. Por lo tanto, aquí creo que habría dos ámbitos en los que trabajar. Por una parte, que esa valoración por parte de la Administración se produzca a través de los concursos, a través de las licitaciones, a través de los conciertos, porque entendemos que es responsabilidad suya también. Y, por otra parte, también entendemos que ahora hay un marco de trabajo de los empresarios y los sindicatos y de los agentes sociales para que se produzca una subida de salarios y he leído, no sé si ayer u hoy, que se está barajando un 2 por ciento de subida o similar. Bueno, pues creo que aquí también

podríamos hablar o trabajar para que ese porcentaje de subida sea mayor en aquellos ámbitos que históricamente han sido infravalorados y que además están feminizados. No sé si se podría trabajar esto, o no. Pero yo creo que sí que podríamos por lo menos meterlo como un área de trabajo o como una de mejora. Porque no es lo mismo una subida de salario de un 2 por ciento para trabajos que ya de por sí parten de unos salarios muy precarios a otros que no están tan mal valorados. Por lo tanto, yo creo que sí que podíamos incidir y subir ese tanto por ciento más en trabajos que, como digo, están más feminizados y que históricamente han gozado de una precariedad y una infravaloración fundamental.

Entonces, por parte de la negociación colectiva y por parte de la Administración, en la parte que a la Administración le corresponde también comprometerse a aumentar esos salarios. De hecho, lo que nosotros hemos defendido, que también defendía la Cámara de Comptos, eran convenios forales que en ese ámbito se podrían dar. Sí que hay en el ámbito de la discapacidad, pero en el de mayores, sobre todo de residencias de mayores, menores, familias e inclusión no hay. Y son ámbitos muy muy muy feminizados. Por lo tanto, creemos que hay un área ahí de mejora. Y luego con el tema de los controles por parte de la Administración, pues fundamental también para que esos convenios se cumplan. Sin más, muchísimas gracias.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Sra. Vicente Yoldi): Bueno, pues gracias. La verdad es que como tampoco ha habido así nada para contestar, estamos totalmente de acuerdo. Sí que con la intervención que ha tenido estamos totalmente de acuerdo. Y que también nosotras apostamos por que aquellos salarios más bajos se vean de alguna manera incrementados más que aquellos salarios que entendemos que están en un nivel superior. Sí que es difícil, sobre todo a nivel de la Administración, que no sé cómo se podría hacer. A nivel del ámbito privado pues, bueno, siempre nos genera un poco más de dificultad. Pero bueno, uno de los parámetros que en estos momentos se está negociando es el nuevo ANE, que es el acuerdo nacional para el empleo. Y es alguno de esos aspectos que se están teniendo en cuenta. O por lo menos marcar unos mínimos de cuál tendría que ser el salario mínimo que tiene que percibir un trabajador o trabajadora. Entendemos que además estarán más afectadas las trabajadoras que los trabajadores con estos salarios que estamos diciendo mínimos.

Y a raíz de lo que ha comentado la señora Medina en el tema de los cuidados, otro de los ámbitos, lo que pasa es que tampoco sé si era el momento o no de ponerlo encima de la mesa, es que nosotros desde la Unión General de Trabajadores lo que demandamos es una mayor incidencia y un mayor esfuerzo en todo lo que son la atención a los cuidados, tanto de cero a tres años, como de las personas dependientes. Porque mientras que culturalmente no cambiemos al cien por cien, estos cuidados recaen prácticamente en el 90 por ciento, por no decir en el 99,99 por ciento en las mujeres y esto también para nuestro desarrollo profesional es un hándicap importante y es otra también de las consecuencias de la brecha salarial. Pues también muchas veces no tenemos las mismas herramientas. Sí que tenemos las mismas herramientas, pero, por desgracia, no todos las utilizamos. Con lo cual, mientras que no haya un cambio generacional y se vea lo más normal que tanto el hombre como la mujer se haga cargo de los niños, sea quien compatibilice el mundo laboral con el tema de los cuidados, con el cuidado tanto de los pequeños como de los mayores. Entendemos que hay que hacer un mayor esfuerzo por parte de las Administraciones para que las trabajadoras y los trabajadores,

aunque en este caso mayoritariamente más las trabajadoras, podamos compatibilizar ese desarrollo profesional con el de los cuidados.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Muchas gracias. A continuación, tiene la palabra el representante de Izquierda Ezkerra, el señor Nuin.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señora Presidenta. Bueno, nosotros queríamos agradecer a la señora Vicente, la representante de UGT, las propuestas que nos ha traído a esta Comisión Especial. Propuestas concretas, como ha dicho son dos ámbitos importantes en los cuales se puede incidir, uno es en la negociación colectiva y otro es desde el ámbito institucional, legislativo. Y aquí, en el marco que es normativo legislativo también hay que tener muy en cuenta las competencias, el marco competencial, entre la Administración del Estado o el Gobierno central, y la Comunidad Foral de Navarra. Y vamos a ver, lo ideal sería que se avanzase en la misma dirección desde ambas Administraciones y desde ambos marcos competenciales. Porque esto sería lo importante. La Ley de Igualdad Salarial es una ley... Habría que ver sus contenidos, insisto competenciales, habría que ver en quien recae, pero fundamentalmente recae en el Estado, en el Gobierno central. La obligación de las empresas, las propuestas concretas que habéis comentado, las auditorías de igualdad salarial, pues eso es estatal. Otra cosa es que se pueda gestionar desde aquí. Evidentemente es un organismo público y hay una propuesta que se hacía por parte de EH Bildu de que incluso aprovechando la inscripción en el registro de convenios colectivos podría incluso tener esas competencias de gestión, de control, de verificación, etcétera. Pero en todo caso, quizá lo importante es... primero, clarificar el marco competencial para saber exactamente qué es lo que tiene que hacer cada uno, pero sobre todo que a partir de ahí se marche al alimón. Bueno, como ha habido un cambio también en el Gobierno central, esperemos que esto sea así y esa ley de igualdad, definitivamente, sea una realidad cuanto antes, y que también en ese sentido el Gobierno de Navarra se involucre en su pleno desarrollo y aplicación.

Y luego en el tema de la negociación colectiva, es ahí donde también se pueden hacer muchas cosas con relación esos sectores feminizados, infravalorados, etcétera. Comentaba también la señora Medina, la portavoz del Partido Socialista. Bueno, esta tarde a las cinco continúan las reuniones para ver si se alcanza ese cuarto acuerdo para el empleo en la negociación colectiva. Veremos ahí también si se aborda esta cuestión. Ojalá. Aunque es un acuerdo marco de orientación de lo que es la negociación colectiva y luego hay que trasladarlo, evidentemente, a los convenios sectoriales, a los convenios de empresa, a los diferentes ámbitos de la negociación. Sería interesante. Con lo que se ha sabido a través de medios de comunicación, ahí se puede ver el tema salarial de la subida de ese 2 por ciento, más un 1 por ciento variable.

También se habla de que puede haber el establecimiento de un salario mínimo de convenio de 1.000 euros al mes con catorce pagas. También se habla de que la normativa de otra actividad clarifica su mantenimiento, etcétera. Una serie de cuestiones muy importantes, pero si esta materia se introdujesen elementos y se acordase unilateralmente entre sindicatos y empresarios pues también favorecería mucho el pulso posterior y la concreción de todo esto en los diferentes marcos de negociación de convenios. A nosotros en todo caso nos parecen muy interesantes, muy concretas y muy útiles las propuestas que se nos han trasladado por parte de UGT. Y quedarían por saber exactamente esos pasos concretos, si la Administración

central o el Gobierno de Navarra, para su implementación, cómo coordinarse y cómo hacerlo. Nada más. Gracias.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Sra. Vicente Yoldi): Totalmente de acuerdo. Y bueno, como bien ha dicho el señor Nuin, hoy hay una reunión de la ANC. Esperemos que ahí se produzcan avances porque entiendo que eso también luego nos puede ayudar para desarrollar nosotros dentro del ámbito de la negociación colectiva. Porque, aunque bien es cierto que son recomendaciones, como son recomendaciones que son firmadas por ambas partes se supone que hay intención de realmente luego desarrollarlas. Y si luego ya las traemos al ámbito de nuestra Comunidad, pues intentaremos en la medida de lo que podamos adaptar esos compromisos a las necesidades de la Comunidad.

Y simplemente quería hacer referencia a que estamos hablando realmente de que se está desarrollando una ley de igualdad salarial a nivel estatal, que lógicamente, como ya he dicho al principio creo, estamos a la expectativa de cómo se desarrolla esta ley. En todo caso, poder matizar, desarrollar o realmente poderla implantar aquí. Pero que bueno, que, al margen de la nueva ley, ya sabemos que también existe una recomendación de la Comunidad Europea de 2014 en la que ya vienen unas recomendaciones que en todo caso ya se podrían trasladar y adaptarlas a las necesidades sectoriales o bien de cada una de las comunidades. Con lo cual, también es algo en lo que se podía ir trabajando.

Aunque como bien dice el señor Nuin, muchas veces nos encontramos con esa imposibilidad de realmente hacer una normativa a nivel de la Comunidad. Creo que cuando he empezado mi exposición ha sido lo primero que he dicho. Que sí que es cierto que estamos un poco atados. Que eso no nos tiene que impedir tener comisiones como esta, en la que yo creo que es interesante. Yo creo que es una materia en la que todos y todas estamos acuerdo. E intercambiar lo que son ideas, posicionamientos y que entre todos yo creo que el objetivo de todos es que cuando el año que viene se haga otro informe de brecha salarial sé que va a ser muy difícil que desaparezca del todo, pero por lo menos sí ir disminuyendo, por lo menos, que no encabecemos ese ranquin de brecha salarial aquí en Navarra. Creo que Navarra siempre ha sido una Comunidad, igual también por eso la brecha es mayor, muy industrializada. Pero eso mismo también nos tiene que llevar a que el desarrollo de la Comunidad pasa, entre otras cosas, por una igualdad y una igualdad salarial, como no podría ser de otra manera. Muchas gracias por haberme dado la posibilidad de venir y dar a conocer cuál es el posicionamiento de la UGT en esta materia.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Para cerrar, muchas gracias por parte de todos los miembros de la Comisión. Nos alegramos de que se hayan acercado por aquí y a darnos a conocer las propuestas. Unas propuestas que también han sido muy concretas. Se lo agradecemos.

SRA. ALEMÁN ARRASTIO: Y también, por hacer un balance, bueno, yo creo que ha quedado de manifiesto por parte de todos nosotros el descrédito que tenemos tanto los representantes sindicales como los miembros de la Comisión hacia los planes de igualdad, que hasta ahora no han servido para nada. Entonces, estaba aquí con el anteproyecto de la ley de bases de igualdad, que se está trabajando en este momento por parte del Gobierno de Navarra, y nuevamente se insiste en la necesidad de estos planes de igualdad para abordar la brecha de

género, para abordar la brecha salarial. Pues bueno, tendremos que ser ahí creativos, tendremos que estar atentas y atentos a que, si entendemos que son necesarios los planes de igualdad, el que esos planes de igualdad sean efectivos. No sé si a través de organismos que puedan auditar dentro de lo que es el marco competencial de Navarra, pero sí que, desde luego, tendremos que estar muy atentos porque los planes de igualdad se estaban realizando y hemos visto que no son efectivos. A ver si a partir de ahora, una vez que se haga la nueva ley de igualdad podemos hacer que esos planes de igualdad sean más efectivos y que podamos disminuir esta brecha de género y en concreto la brecha salarial existente aquí en Navarra. Muchas gracias.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Suspendemos la sesión cinco minutos y recibiremos a los representantes de Comisiones Obreras.

(Se levanta la sesión a las 12 horas y 2 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 12 horas y 12 minutos).

#### **Comparecencia de representantes del sindicato Comisiones Obreras (CCOO).**

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Egun on. Buenos días, vamos a dar comienzo a la segunda parte de esta Comisión. Aquí tenemos con nosotros a las representantes de Comisiones Obreras. Por un lado, a la señora Contreras, Secretaria de Igualdad, Mujer y Juventud. Y también a la señora Arriaga, que es Secretaria de Organización, Finanzas y Servicios Jurídicos. Nos visitan para que nos den su punto de vista y sus aportaciones en torno a crear empleo de calidad femenino aquí en Navarra y bueno, pues fueron invitadas por esta Comisión Especial que aborda esta temática y con la que pretendemos abordar esta temática en Navarra para combatir esta brecha de género existentes en nuestra Comunidad. Muchas gracias por vuestra visita.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Sra. Arriaga García): ¿Se oye bien? Bueno, en principio, buenos días. Queríamos agradecer esta invitación cursada a Comisiones Obreras para hablar de brecha salarial y desigualdad, y con el fin de trabajar como dice la propia Comisión en el impulso del empleo para reducir la brecha en la desigualdad laboral. Como a nosotras ya nos han presentado, ya saben quiénes somos. Diremos que los objetivos de esta Comisión son compartidos y trabajados por Comisiones Obreras desde hace muchísimos años. Aquí en Navarra tratamos de hacerlo a través de la negociación colectiva y el diálogo social. La verdad es que en los últimos años hemos avanzado en estas cuestiones, pero todavía queda mucho por hacer. Entonces, hablar de brecha salarial es hablar de desigualdad laboral. Entonces lo que vamos hacer es mezclar un poquito todo lo que es para ver si podemos identificar bien el problema, que me imagino que ya lo tendréis bastante identificado con los sindicatos que nos han precedido, pero bueno, el punto de vista de cada uno siempre está bien. Yo intentaré hacer una exposición de lo que nosotros en Comisiones Obreras entendemos por desigualdad laboral y brecha salarial, y mi compañera pondrá encima de la mesa algunas soluciones que también trabajamos desde el sindicato desde hace un tiempo. Pero que cada año salen nuevamente en torno al 8 de marzo y en torno a cualquier otro día pues porque todavía tenemos mucho que trabajar.

Entonces, nosotros, vosotros y vosotras, sabemos y somos conscientes de que mujeres y hombres no perciben la misma cantidad de dinero por un trabajo de igual valor. Ahí puede ser una clave. En los últimos tiempos, además, ha aumentado esta brecha salarial, lejos de disminuir. Y actualmente Navarra es la campeona. En Navarra la discriminación salarial se centra en el 28 por ciento de los últimos datos que tenemos del año 2016. Aunque ha habido diferencias incluso mayores. Esto con respecto al resto del Estado estamos diferenciados, digo que somos las campeonas, porque en el resto del Estado la media en este mismo período está en el 22,3 por ciento. ¿Qué significa esto? Pues que las mujeres navarras perciben una media de 8.152 euros anuales menos que los hombres. Y además si se tiene un contrato indefinido, este es un dato importante que trabajar, porque conecta con la calidad del empleo, si las mujeres tienen un contrato indefinido la diferencia aumenta hasta 9.537 euros. Porque en los contratos temporales la diferencia entre hombres y mujeres es menor, es de 2.673 euros, según los últimos datos conocidos.

Pero tenemos que decir que la brecha salarial no es un problema solo en Navarra o España, la desigualdad de remuneración laboral es un problema persistente y universal. Todos los países lo dan en distintos porcentajes, pero es un problema que atañe universalmente a las mujeres. Y esto desde que las mujeres comenzaron a ser población activa, no desde ahora o desde hace mucho tiempo. Desde que las mujeres comenzamos a incorporarnos al mercado de trabajo y a considerarnos población activa. Por mercado de trabajo me refiero siempre al trabajo remunerado. El trabajo de casa no lo contemplamos hoy, que es también evidentemente trabajo, pero cuando hablo de diferencias salariales hablo del trabajo remunerado. Realmente hemos tenido un salario inferior desde que somos población activa, aunque también hay que decir que en ciertos momentos se ha ido mejorando. Pero en los últimos años ha empeorado.

Esto tiene varias facetas. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres ha sido considerado simplemente un complemento del hombre. El hombre era el que traía el sueldo a casa, el que aprovisionaba el hogar, y las mujeres eran un complemento a ese salario. Por tanto, eso creaba círculos viciosos o formas de hacer que acababan haciendo que el trabajo de la mujer estuviera mal remunerado, porque se consideraba que era un trabajo inferior. Como que necesitaban menos, el trabajo que hacía era menos valorado. Por lo tanto, ahí la diferencia de un trabajo de igual valor menos remuneración. ¿De acuerdo?

Con el paso del tiempo fijar remuneraciones diferentes para hombres y mujeres ha ido desapareciendo, pero vemos que persisten las diferencias. Por lo tanto, tenemos que seguir trabajando. Digo que la eliminación de la brecha que es un problema universal y que se da en todas las mujeres, ha tenido una prioridad en la política de la Unión Europea cuando se legisla en esta materia. O sea, en la Unión Europea son conscientes de que el problema es grave, es acuciante, es permanente y es universal. Por tanto, a la política de legislación en esta materia se le ha dado prioridad. Se ha puesto en marcha también a través del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el promocionar todas estas leyes y todas las discriminaciones directas e indirectas que se daban en la Unión Europea. Se ha combatido o se ha llegado a disminuir en cierta forma esa desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres, pero no hemos acabado con ella.

Lo que yo sí que quería decirles a ustedes, los Parlamentarios y Parlamentarias, es que cuando se habla de brecha salarial es habitual oír decir genéricamente, a todo el mundo, pero ¿dónde está esa desigualdad? Yo veo que la mujer en una fábrica o en una empresa cobra lo mismo que el hombre de esa fábrica o de esa empresa, ¿de acuerdo? Se confunde.

¿Qué es brecha salarial? Por lo tanto, el primer trabajo, y adelantó las conclusiones, de este Parlamento es identificar, conocer y socializar el problema para poder atacarlo. Y tienen una labor muy importante. A ver, las causas de la desigualdad realmente están claras. Las veremos así un poquito a *grosso* modo posteriormente. No se trata de que las empresas incumplan sistemática y conscientemente el convenio colectivo o la ley aplicable, y paguen menos a las mujeres. Porque, efectivamente, eso sería ya el colmo. Encima de pagar menos porque yo quiero, cuando se fija el convenio, el convenio es neutro teóricamente, se trata de ver el por qué se da esto. Se trata de ver que las mujeres se ven obligadas a poner en marcha estrategias, como decía la compañera, que hagan posible la conciliación. Que todavía existen muchos estereotipos en torno a las mujeres. Y que la educación segrega. Y que todo esto sitúa a las mujeres en peor situación que los hombres en el mercado de trabajo.

¿Qué estrategias ponen en marcha las mujeres para poder quedarse en el mundo laboral? Sus estrategias son el contrato a tiempo parcial, estrategia por antonomasia para poder atender el ámbito del hogar y el ámbito público, reducciones de jornada, excedencias y permisos de conciliación. Me detengo aquí un poquito por lo que hemos comentado antes. En la página de la Seguridad Social se puede ver que las reducciones de jornada, las excedencias y los permisos de conciliación, que no por sí mismos son malos, ya debatiremos sobre este tema, son pedidos y solicitados casi en exclusiva por las mujeres. Porque se habla de un 94 por ciento de excedencias, de permisos, con respecto a los hombres. Entonces, algo falla aquí, porque la ley no es una ley de igualdad para mujeres, es una ley de igualdad para hombres y mujeres para poder compatibilizar el mundo laboral y el mundo privado y no tener desigualdades. Pero como se ha convertido en eso que decimos, pues la desigualdad está ahí. Entonces, bueno. Ahí la verdad es que tenemos que trabajar.

Ocupaciones en sectores que pagan menos. Pocas mujeres en la industria donde se cobra más. De ahí que posiblemente, aunque no hay un estudio serio al respecto, que nosotros al Gobierno de Navarra se lo hemos pedido varias veces, de ahí que como Navarra es más industrial que otras comunidades autónomas pues la diferencia sea menor. Porque como tenemos muchas menos mujeres ocupadas en la industria y más mujeres en el sector servicios, donde se cobra menos, ahí igual también la diferencia está en que efectivamente la brecha puede ser mayor en Navarra por ese problema. Entonces, está claro que hay que remover el empleo. Hay que ver dónde falla y por qué en la industria hay sectores a los que mayoritariamente van los hombres.

A ver, hay un largo etcétera de todas estas estrategias que ponemos en marcha para poder quedarnos en el ámbito laboral. Aunque hay mujeres que abandonan el ámbito laboral porque no pueden. Estas causas identificadas deberían ser remediadas bajo nuestro punto de vista desde dos ámbitos. Uno, en las empresas, a través de planes reales de igualdad. Y otro en políticas gubernamentales que atiendan a las necesidades del ámbito familiar y promulguen políticas de igualdad. Y me refiero al ámbito gubernamental cada uno en su línea de

competencia. Por un lado, estará el Estado, pero también la comunidad autónoma tiene posibilidades de hacer que en esto haya menos discriminación o, como quieran llamarlo, desigualdad.

Algunas causas. Pues la brecha salarial entre hombres y mujeres es una cuestión muy compleja, muy compleja. Por eso analizamos tanto este tema. Intervienen múltiples factores y se explica en una parte por la existencia de discriminaciones salariales por un trabajo de igual valor, como yo decía. Y se analiza esta discriminación teniendo en cuenta un determinado número de factores que refuerzan las desigualdades entre hombres y mujeres, como se ha dicho anteriormente: el tiempo parcial, la edad, el nivel de formación, la segregación horizontal y vertical, sus características personales, estado civil, situación familiar, etcétera.

Podemos ver algunas de ellas, no todas, porque esto es un tema muy extenso. Por ejemplo, ¿las mujeres trabajamos igual que los hombres? Pues no. La tasa de actividad de las mujeres en Navarra situado en el 54 por ciento, frente a los hombres que se sitúa en el 65,73 por ciento. Afortunadamente hemos pasado esas cifras de la época de la posguerra que teníamos el 9 por ciento aquí de las mujeres, al 54,01 por ciento. Pero todavía nos falta. Y estamos hablando de que han pasado muchísimos años. Entonces, hablamos de una diferencia de 12,58 puntos entre hombres y mujeres. Ya por ahí las mujeres ya están discriminadas o desigualmente posicionadas en el mundo laboral. Las mujeres acumulan los contratos de trabajo a tiempo parcial. En Navarra el 77 por ciento es la última cifra. Hace años hablábamos del 75. Pues es que esto se va incrementando. La mayoría de ellas no quieren este tipo de contratos y las que dicen que lo quieren posiblemente sea una estrategia para continuar en el mundo laboral. ¿Vale?

Esto repercute negativamente en los ingresos, en la formación, en las oportunidades laborales, en las pensiones, en el desempleo, lo que a su vez tiene efectos en la brecha salarial. Pero, además, la carrera profesional de las mujeres es muy diferente a la de los hombres. Las mujeres trabajan de forma intermitente, más intermitente. Además de los contratos a tiempo parcial, hay interrupciones que penalizan especialmente a las mujeres. Especialmente, por ejemplo, las excedencias. Aunque afortunadamente los acuerdos de pensiones que ha firmado este sindicato han tenido en cuenta la perspectiva de género, y si queréis comentamos luego, entre que esas excedencias cuenten como realmente cotizadas, el periodo de desempleo no tenga penalizaciones sobre el despido, que no queremos sin indemnización, tal, tal y tal. Esto ha quedado recogido. A pesar de eso, esas interrupciones que tenemos mucho más las mujeres que los hombres las penalizan a ellas y además de en dinero, en capacidades para volver al trabajo. Porque se pierde capacidad para volver al trabajo. Las mujeres a menudo abandonan su actividad laboral, como les he dicho antes, debido a sus responsabilidades familiares. Aunque debemos decir que el número creciente se resiste a abandonar. Y como he dicho, recurren a estrategias que permiten quedarnos en el mundo laboral.

Además, hemos percibido que las mujeres trabajan en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral. Cuando hablé de esto, mayoritariamente, claro, siempre hay excepciones. Pero ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral, donde es más fácil irse. Donde es más fácil tener más flexibilidad. Entonces, tienden a ocupar contratos a tiempo parcial y tienen mayor posibilidad de ser contratos de baja remuneración. Y, además, a pesar

de todo esto, de no ser designadas para puestos de responsabilidad. Porque si no tienes disponibilidad pues difícilmente vas a ser designada para un puesto de responsabilidad que en un momento determinado obligue a ciertas cosas que en un horario tasado no pueden existir.

La segregación laboral por motivos de género es otra de las causas que nos preocupa sobremanera. Trabajamos en sectores y puestos menos variados y poco remunerados. Por ejemplo, en el sector sanitario las mujeres constituyen el 80 por ciento del total de trabajadores. Y esto a menudo es el resultado de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajo que son idóneos para las mujeres. Nos ocupamos de los cuidados, de la enseñanza, claro en el ámbito público hay menos diferencias, aun así, las hay. Pero en el ámbito privado vamos al cuidado, al estudio y tal, son profesiones que se valoran menos. Y además en los niveles superiores de estas profesiones, aunque son mujeres las mayoritarias, están infrarrepresentadas. O sea, las jefaturas, los puestos de responsabilidad, tanto en la Administración como en el ámbito privado, son más de hombres. Aunque somos mayoritarias en ciertos sectores.

El tamaño de la empresa también a nosotros nos ha hecho reflexionar, porque hemos visto que habitualmente el tamaño de las empresas que contratan a mujeres es menor que el de las empresas que emplean principalmente a los hombres. Y el índice de sindicación generalmente suele ser menor, a cualquier sindicato. Entonces, los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las pequeñas empresas porque no hay negociación colectiva y con un bajo índice de sindicación son inferiores a las empresas grandes.

Además, hay prácticas laborales y sistemas salariales que no se les aplican igualmente a los hombres que a las mujeres, sobre todo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Además, las competencias y capacidades muy valiosas de las mujeres suelen estar infravaloradas porque se valora o se considera que reflejan características femeninas y no valen en la productividad. En lugar de capacidades y competencias que se les asignan a los propios hombres. Y eso también hace que el trabajo sea infravalorado.

Y bueno, realmente las distintas formas de tratar la remuneración salarial, aunque parezca que el convenio es neutro, por eso nosotros decimos que es importantísimo los planes de trabajo, pues no es lo mismo. Porque la estructura real, que no es la del convenio colectivo, sino la que los hombres y mujeres perciben en las empresas son diferentes. Porque los hombres son, o perciben, los mayores complementos que se dan en las empresas. Y eso es una parte importantísima de la brecha salarial. O sea, está convenio de 1.000, la mujer percibe 1.000 y el hombre percibe 1.500. Esos 500 son competencias profesionales que no se valoran en las mujeres porque tienen otra clase de competencias.

Por último, las tradiciones y roles. Los estereotipos sexistas y la presión social suelen orientar a niños y niñas, a hombres y mujeres, hacia diferentes tipos de formación y educación. ¿Esto qué hace? Pues provoca que las mujeres tengan un abanico menor de oportunidades de educación y de formación. Y a pesar del alto nivel educativo, que incluso en ocasiones supera a la de los hombres, las mujeres experimentan dificultades para acceder a puestos que ofrecen mejores salarios y se topan con el denominado techo de cristal. Y esto es verídico. Si hay una mujer ingeniera con un máster y un hombre ingeniero con un máster, las oportunidades son para el

hombre ingeniero con un máster. No hay cifras, pero es así. Experimentado por muchísimas mujeres.

Y finalmente, por lo que se refiere a las causas, y ya voy terminando, no quiero dejar de hablar de violencia, de acoso sexual y de acoso por razón de género. Porque esto es la mayor desigualdad a la que se enfrentan las mujeres en esta sociedad patriarcal. Y me refiero a la violencia machista. Y lo reflexiono porque también en el ámbito laboral se da esta violencia contra las mujeres. Y desde luego es preocupante la percepción social de la violencia de género en algunos ámbitos de nuestra sociedad. A pesar de que la reacción social es, afortunadamente, de tolerancia cero, pero todavía nos queda mucho camino por andar como se ha puesto de manifiesto estos días. Entonces, en el ámbito laboral todavía no se identifica como peligroso conductas violentas contra las mujeres. Y hay dos vertientes en las que trabajar. Por un lado, está, o existe, la obligación de proteger a las víctimas que sufren violencia en el mundo privado mediante permisos, excedencias, y ahí tiene un reto la negociación colectiva porque no muchas veces en la negociación colectiva se reflejan estas cosas. Y además la negociación colectiva es un vehículo conductor de derechos. Y, por otro lado, es preocupante el acoso sexual y el acoso por razón de género que sufrimos las mujeres a pesar de no tener estadísticas que lo corroboren. Pero debe ser espeluznante. Y la sufren diariamente las mujeres en el ámbito laboral. La falta de protocolos que prevengan estas situaciones provocan inmensos problemas que en ocasiones hacen que para huir, y esto lo tenemos constatado en el sindicato, del acoso, del abuso sexual o incluso de la violencia abandonan el trabajo. Por inacción de los empresarios o mandos que les dan poca importancia estos temas o que tienen pocas herramientas para actuar. Por lo tanto, es algo que no podemos pasar por alto. Es una desigualdad entre las desigualdades. En definitiva, simplemente un ejemplo porque estos días se está hablando de las trabajadoras de las fresas, en Huelva. Pues ese es un ejemplo de acoso y que se está resolviendo mandando a la gente a su casa. Las víctimas son las que tienen que abandonar el ámbito del trabajo.

En definitiva, a pesar de que la discriminación es patente en todos los ámbitos de la sociedad, en el mundo laboral está cuantificada, explicada en cifras y en porcentajes. Y nosotros hemos advertido de que esta situación estructural confirma la necesidad de políticas públicas de empleo, dirigidas a paliar todos estos efectos a tiempo parcial, políticas orientadas a vetar abusos en la contratación a tiempo parcial, además de otras medidas que sirvan para romper la segregación vertical y horizontal existente en el mercado, y mejorar la atención a los dependientes, lógicamente. Y en cuanto a la brecha salarial, no se puede hablar de políticas públicas en este sentido, pero en España una de las actuaciones más dirigidas en esta línea ha sido impulsar el papel de la inspección laboral. Entonces es muy importante. La verdad es que la inspección laboral tiene pocos efectivos, pocos activos para luchar contra esta lacra que claro tiene además que combinar con otras cosas, salud laboral, etcétera, con recursos limitados. Por eso nosotros consideramos que la reducción de la brecha, especialmente, que luego reducir la brecha significa reducir las diferentes desigualdades, pasa por la intervención de la inspección de trabajo, de las actuaciones públicas de Navarra y del Estado y desde la acción sindical.

Y yo termino diciéndoles, ¿qué efectos tiene la brecha salarial y la desigualdad a lo largo de la vida de las mujeres? Las consecuencias podríamos resumirlas en dos palabras: pobreza y

dependencia. El impacto es claro: las mujeres obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce en ocasiones a no poder tener ingresos suficientes para llevar una vida autónoma y a pensiones más bajas. Y, por tanto, a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad que es cuando posiblemente, más vulnerables estemos. Y con esto, termina mi intervención. Muchas gracias por atenderme y tendremos ocasión de debatir. Paso la palabra a mi compañera.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Sra. Contreras Oscoz): Buenos días, en primer lugar, gracias por la invitación para reflexionar sobre la brecha de género. Hoy más que nunca la lucha por la igualdad es una necesidad y una demanda de la sociedad. Pese a la mejora relativa de la economía y el empleo, las diferentes brechas de género siguen siendo patentes en Navarra. Pero además de en la brecha de género, es necesario fijarnos en otras formas que cronifican la desigualdad de género. La brecha en la tasa de actividad, la brecha salarial y la brecha de parcialidad son bastante llamativas. Por lo tanto, está claro que la brecha de género marca nuestro mercado laboral y es una de sus características más negativas. Sin embargo, hay instrumentos para corregir esta situación. Por ello desde Comisiones Obreras y como sindicato de clase y feminista os hacemos llegar esta serie de propuestas:

Aprobar una ley de igualdad salarial siguiendo el ejemplo del Gobierno de Islandia. Garantizar la transparencia salarial en todos los ámbitos. Modificar el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con el objetivo de que empresas con más de cincuenta personas trabajadoras estén obligadas a realizar y firmar un plan de igualdad. Realizar un plan de igualdad en la Administración Pública. Un plan integral para la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del diálogo social y la negociación colectiva que acabe con la precariedad y las brechas de la desigualdad en el empleo, salarios, promoción, protección social, etcétera. Incluir en la nueva ley foral de igualdad medidas para el fomento de la igualdad en el trabajo. Incluir en la ley de contratos públicos cláusulas sociales para la igualdad de género. Equiparar el permiso de paternidad al de maternidad en el empleo público sería un primer paso y un ejemplo a seguir, de esta manera la brecha de género creemos que se vería reducida en el acceso al empleo para las mujeres. Activar un plan de choque para el empleo que integre la dimensión de género, como puede ser fomentar un empleo de calidad de atender a las situaciones más vulnerables y precarias, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años sin empleo anterior o desempleadas con menores a cargo. Recuperar derechos laborales y sindicales. Importante la negociación colectiva para combatir la desigualdad y favorecer la promoción laboral de las mujeres. Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas. Impulsar medidas para empoderar a las mujeres, haciendo efectiva la ley de igualdad atendiendo los requisitos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración Foral de Navarra, la Administración general del Estado, organismos públicos, nombramientos y cargos de responsabilidad, consejos de Administración y en el conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad navarra y española. Creación de infraestructuras públicas, escuelas infantiles de cero a tres años, fortalecer los servicios públicos, educación, sanidad y financiar adecuadamente la ley de dependencia dando respuesta a las demandas existentes, generando empleo de calidad y favoreciendo la conciliación en la corresponsabilidad. Revertir los recortes en materia de igualdad en el ámbito laboral del Gobierno de Navarra. Aumentar la actividad inspectora y endurecimiento de las sanciones por incumplimientos en obligaciones de la ley de igualdad

entre mujeres y hombres, incluyendo la vulneración de los derechos de maternidad y paternidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la generación de ideas de mujeres emprendedoras y la puesta en marcha de sus proyectos empresariales. Necesidad de establecer una periodicidad en el análisis de la brecha entre la masculinización y la feminización de los complementos salariales. Actuar en pluses y complementos no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas. Garantizar las auditorías salariales con la participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores definiendo por norma general su obligatoriedad, contenido y alcance. Vigilar, detectar, combatir y eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres en el acceso al empleo, en la contratación. Detectar, denunciar, eliminar y sancionar las ofertas de empleo sexistas. Garantizar la transparencia y objetividad en la selección de procesos de contratación. Combatir el abuso y el uso fraudulento de la contratación temporal y a tiempo parcial en las mujeres, con el objetivo de aumentar su participación en el empleo estable. Desincentivar el contrato a tiempo parcial para garantizar una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo. Desincentivar también el encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad. Y especialmente en los casos de personas con discapacidad que carecen de límite de edad para la formación de este tipo de contratos. Valorar las contrataciones públicas en las empresas socialmente responsables que siguen modelos de gestión basadas en el bien común, que aplican una política de salarios igualitaria e implantan planes de igualdad, de género y de trato. Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral mediante el establecimiento de acciones positivas que garanticen resultados. Incentivar la contratación para la igualdad de oportunidades de empleo entre mujeres y hombres, personas con discapacidad funcional, penados, víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos. Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo. Reconocimiento y adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades en las tareas desempeñadas por las mujeres. Obligación legal de revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Esta especialmente es un caso que se da bastante. Por el hecho de ser mujer trabajadora cuesta bastante a las empresas otorgarles a las mujeres que ya llevan cierto tiempo trabajando, desempeñando un puesto de trabajo que tiene una categoría profesional, por el hecho de ser mujeres cuesta mucho más o simplemente no les otorgan su categoría. Es muy importante. Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres para romper el techo de cristal y el suelo pegajoso. Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.

Aquí os dejamos una serie de propuestas, creemos que servirían de gran ayuda. Algunas pueden ser para la Administración, otras pueden ser para todos los ámbitos laborales. La verdad es que hay un largo camino que recorrer, los sindicatos estamos dispuestos a colaborar y a ayudar en todo lo que haga falta, es muy importante la negociación colectiva. Y bueno, si tenéis alguna pregunta o alguna cuestión.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Muchas gracias a las dos. Vamos a iniciar un turno de intervenciones para que cada uno haga las valoraciones de vuestras propuestas o haga los comentarios que considere oportunos. Tiene la palabra la portavoz de UPN.

SRA. GARCÍA MALO: Gracias, Presidenta. En primer lugar, bienvenidas a las dos. Y muchas gracias por vuestra explicación y por las aportaciones que habéis hecho. Desde Unión del Pueblo Navarro propusimos la creación de esta Comisión porque entendíamos que se hablaba mucho de este tema. Se hablaba de brecha salarial, se hablaba de las dificultades de las mujeres a la hora de desarrollar sus derechos en el ámbito del empleo, que afecta luego a todo su entorno vital. Y veíamos que sí que había buenos diagnósticos. De hecho, estuvisteis aquí también y la verdad es que hicisteis una exposición magnífica junto con UGT, que también hizo su diagnóstico. Y el propio Gobierno que lo había elaborado. Y nos pareció que, como responsables políticos, teníamos que dar un paso más. Teníamos que sentarnos a reflexionar y sobre unos mínimos comunes cerrar una serie de propuestas concretas que nos llevarán a eso, a poder avanzar un poco en este tema. Porque al final sí que hay avances, pero son muy lentos. En este caso, el diagnóstico que ha hecho la señora Arriaga, con algunos datos más, pero más o menos ya lo conocíamos.

En cuanto a las propuestas, han sido muchas. A mí me ha gustado mucho una que ha hecho la señora Arriaga en su intervención, que es que me parece básica. Igual es de mucho sentido común, pero a veces hay que verbalizarla para decir es verdad y hacerse consciente. Yo creo que sin duda uno de los elementos que tenemos que tener en cuenta es la necesidad de identificar, conocer y socializar el problema para poder atacarlo. Es una cosa muy muy básica, pero es muy necesaria. Entonces, yo creo que esa propuesta ya desde luego UPN la compra, sin duda. A partir de ahí, la señora Contreras ha hecho muchas propuestas que yo creo que merecen, por nuestra parte por lo menos, un análisis más detallado. Porque algunas suenan muy bien y muy interesantes. Y algunas podemos abordarlas desde aquí y otras son más de negociación colectiva. Pero bueno, en cualquier caso, muchas gracias de verdad por el trabajo que hacéis, que sin duda gracias al trabajo que hacéis todos los días que podéis hacer estas reflexiones y estas aportaciones. Bueno, yo creo que seguiremos en contacto porque si tenemos alguna duda sobre alguna propuesta pues os llamaremos. ¿De acuerdo? Gracias.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): A continuación, tiene la palabra la compañera de Euskal Herria Bildu.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, Presidenta andrea. Bueno, en primer lugar, les damos la bienvenida y agradecemos su intervención. Desde luego compartimos el diagnóstico y compartimos también muchas de las medidas que han planteado que, como ya ha indicado la portavoz de Unión del Pueblo Navarro, han sido muchas. Sí que les pediríamos que nos trasladen por escrito todas las propuestas que han realizado para que podamos analizarlas. Han sido muchas, han sido muy variadas, algunas sí que forman parte del marco competencial de Navarra y en otras no tenemos competencia y habría que, insisto, hacer un análisis más detallado y más sosegado. En cualquier caso, yo también comparto con la portavoz de Unión del Pueblo Navarro, y son las dos, creo, novedades que se han aportado en esta intervención y han sido la idea que han planteado de identificar, conocer y socializar. Esto es una prioridad. Y en esto sí que tenemos competencia y sí que podemos hacerlo.

Es cierto, como se ha comentado, que la brecha salarial es una demanda social y es cierto que es un tema del que se está hablando mucho. Está dando lugar a muchos titulares en los medios de comunicación, pero es cierto que en la calle todavía hay muchas dudas sobre qué es la brecha salarial. Todavía hay muchas dudas sobre si realmente esto existe, si hay discriminación, si no la hay. Es un debate que tenemos que superarlo, que tenemos que concienciar a la sociedad de que es un problema real, de que es un problema que existe, de que es un problema que tiene unas causas muy concretas y de que podemos incidir en esas causas. Para nosotros es una labor fundamental y que desde el Gobierno de Navarra sí se puede realizar, en colaboración con Administraciones Públicas y en colaboración con sindicatos y organizaciones sociales, desde luego, podemos hacerlo. Tenemos que hacerlo y que es algo que puede ser muy efectivo, porque insisto en que este es un tema cultural, es un tema social, que requiere una gran concienciación porque tiene que trabajarse de manera transversal. Y para ello es fundamental que la clase política tomemos conciencia, pero también en el mundo empresarial.

También en el mundo empresarial habéis manifestado que es muy importante que se establezcan criterios de transparencia a la hora de acceder al mercado de empleo, para que no haya discriminaciones, una vez que se accede al mercado de empleo vemos también cómo existe una segregación, sobre todo muy basada en estereotipos y en actitudes sexistas. Es absolutamente sexista. Vemos que las empresas todavía las clasificaciones se realizan con el correspondiente complemento salarial con base en sexos muchas veces, sin tener en cuenta las cualidades o destrezas reales. Eso, insisto, está basado en estereotipos. Y esto hay que fomentarlo y legalmente podremos avanzar, legalmente se podrán imponer sanciones, se podrá fomentar..., pero lo que hace falta es un cambio de cultura.

Y lo mismo con el tema de la maternidad, la paternidad, de la crianza. Tiene que superarse esa imagen de que la crianza es algo negativo, de que se convierte en un obstáculo. No es un obstáculo, tenemos que superar eso. Yo soy partidaria de que se establezcan medidas de conciliación, de que establezcan medidas de corresponsabilidad, de que avancemos en la igualdad. Pero es fundamental que en el ámbito empresarial se deje de percibir la maternidad y la paternidad como un obstáculo. Y se deje de poner trabas. Al final, hay que fomentar la flexibilidad, hay que fomentar las excedencias, hay que fomentar las ayudas. Porque tenemos que valorarlo, como sociedad es algo positivo. Esto tiene que ir acompañado de medidas como las escuelas infantiles, etcétera. Pero, sobre todo tiene que ser un cambio de mentalidad. Y para eso tiene que ser fundamental esa primera idea que habéis aportado, que hasta ahora, quizá por ser tan básica no había salido.

Aquí hemos hablado mucho sobre negociación colectiva, sobre determinados aspectos, pero esto que es algo tan básico no había salido y creo que es algo fundamental que sí que se puede trabajar. Y que creo que tenemos que trabajar y realizar estudios. Que no se quede sólo en el lado enunciativo, que veamos cómo se pueda hacer, que hay que hacer para identificar, qué mecanismos se tienen que establecer, que información tiene que haber, si tiene que haber un organismo que recoja información, que la trabaje, cómo se tiene que trabajar con los sindicatos, cómo se tiene que trabajar con los empresarios, que se lleve a la práctica, que se concrete en medidas concretas. Esto podría ser un primer paso que pueda resultar

fundamental, porque una vez que afecte que realmente haya ese cambio social será mucho más fácil el ir implantando de manera progresiva el resto las medidas. Eskerrik asko.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Tiene la palabra la representante del Partido Socialista Navarro, señora Medina.

SRA. MEDINA SANTOS: Gracias, Presidenta. Quiero agradecer también, como no puede ser de otra manera, las aportaciones. Y también solicitar que si pueden nos las hagan llegar por escrito, porque han sido muchas y sería posible trabajarlas mucho mejor.

Bueno, la verdad es que yo tengo poco más que añadir a lo que ya habéis dicho y a lo que han dicho mis predecesoras. Hemos hablado mucho de la brecha salarial. Es verdad que se han intentado hacer cosas, pero los resultados son claros también, que no han dado sus resultados. Por tanto, también antes hemos dicho que hay un tema educacional que es fundamental y que hay que seguir trabajando. Y luego, todo el tema de la transparencia, del control por parte de las Administraciones. Todo el tema también, que antes hemos señalado, de la nueva ley. Hablaba, creo que era, la señora Contreras de la ley de igualdad salarial. En febrero o marzo registramos en el Congreso una ley de igualdad salarial que pretendía ir en la línea que iba la de Islandia. Y en esa ley se recogen sanciones, porque está claro que con la voluntariedad no ha servido. Y es que no voy a seguir insistiendo en todo lo que habéis dicho, con el tema de los cuidados, con el tema de las responsabilidades públicas, estoy totalmente de acuerdo con todo lo que habéis dicho. Sin más. Quiero daros las gracias y decir que seguiremos trabajando, a ver si dentro de unos años podemos decir que esto ya ha pasado a la historia. Muchas gracias.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): A continuación, tiene la palabra el representante de Izquierda Ezkerra, el señor Nuin.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señora Presidenta. Quiero agradecer a Comisiones Obreras su presencia aquí, a la señora Arriaga y a la señora Contreras, y las propuestas que nos han trasladado.

Sobre el diagnóstico, nada que decir, que coincidimos plenamente con lo que ha expuesto la señora Arriaga. Y en relación con las propuestas, como han dicho el resto de los grupos, yo creo que son muy extensas, muy concretas, algunas afectan a ámbitos institucionales, públicos, de negociación colectiva, también algunas de competencia estatal en su desarrollo. Pues si nos pasan la relación las podemos estudiar más detalladamente desde el acuerdo y la conformidad con ellas.

La ley de igualdad salarial, efectivamente, auditorías salariales, sanciones, quizá este sea uno de los ámbitos donde se pueda dar un paso importante adelante en breve. Debía de ser una ley de igualdad salarial aprobada en el Congreso de los Diputados, nosotros confiamos y esperamos que eso sea una realidad que se pueda hacer así. Debiera de ser así. Y a partir de ahí, que desde Navarra, desde el Gobierno de Navarra, desde las instituciones navarras se acompañe el pleno desarrollo de esa ley.

También que la acompañemos en el ámbito de nuestras competencias con la cultura de igualdad, tratando también de incorporar esta cuestión. Y esa es una acción muy concreta

siguiendo la línea de la ley aprobada en Islandia, que también puede ser efectiva. Auditorías, sanciones, que las empresas acrediten que están cumpliendo. Y si no se acredita hay sanciones. Esto puede ser un paso más allá de los planes de igualdad que se han hecho hasta ahora y que no han sido suficientes. Y, por lo tanto, así lo esperamos. Creemos que hay condiciones políticas para que esto sea aprobado en el Congreso, para que desde Navarra se pueda acompañar y se pueda colaborar claramente en su ejecución. Por lo tanto, pues bueno, con esta petición o propuesta concreta de Comisiones, como con el resto, pero con esta a la que nosotros damos una especial importancia, pleno acuerdo por nuestra parte.

SRA. ALEMÁN ARRASTIO: Pues nada, yo por parte de mi grupo también quiero agradecer las propuestas. Igual que lo han dicho el resto de compañeros y compañeras. Y nada más que decir que estudiaremos y que analizaremos con mayor detenimiento las propuestas lanzadas y presentadas en esta Comisión. Y que esperamos que estas aportaciones puedan plasmarse en ese informe futuro que hagamos en esta Comisión. Y desde luego queden plasmadas y puedan ser efectivas aquí en Navarra.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Os cedo el turno para que podáis responder a las compañeras y compañeros.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Sra. Arriaga García): Bueno, el nivel de consenso es pleno. La verdad es que este es un tema en el que no surge en el diagnóstico mucha discusión. Porque lo que os digo, en el ámbito laboral está todo tasado en cifras y en porcentajes. Entonces, es clarísimo. Pero bueno, hay mucho que hacer al respecto. Yo coincido con vosotros en que lo principal es conocer e identificar y socializar, porque eso a lo largo de la historia nos ha dado la clave para que se cambiase el turno. Es decir, lo que no se identifica, lo que no se conoce, no se puede cambiar. Entonces tenemos que empezar por ahí. Efectivamente, hay mucho desconocimiento de por qué las mujeres dicen que tienen discriminaciones o desigualdades. Hay que explicarlo. Evidentemente, no podemos dejarlo pasar.

Yo coincido con la compañera de Bildu con que la maternidad, la paternidad y la crianza es algo esencial. Es que pienso que no es algo ni de las mujeres, ni de los hombres, es algo de la sociedad. O sea, en Navarra y el resto de España no tienen relevo generacional porque tenemos un problema las mujeres. Y está claro que las mujeres hemos decidido incorporarnos al mercado de trabajo y que no vamos a dejar de trabajar. Porque eso significa independencia, autonomía, participación y todo lo que conlleva salir a la esfera pública. Entonces, efectivamente, la maternidad y la paternidad son imprescindibles en este país como en cualquier otro. No es negativo, no se debe de penalizar, pero se está penalizando. Todos tenemos que analizar.

Porque acompañado de las escuelas infantiles de cero a tres años, que se han quedado ahí como relegadas. Yo digo que la cuestión de la igualdad es una cuestión de inversión, de dinero. Hay que ponerlas en marcha. Es que además las excedencias, los permisos y las reducciones de jornada que es lo único que tenemos las mujeres y los hombres para poder criar a nuestros niños y cuidar a nuestros dependientes, que no se nos olvide. Esto quizá ya sea un problema más importante que lo de los niños. Entonces, no podemos dejar a nadie abandonado. ¿Cómo lo hacemos? ¿Qué estrategias ponemos en marcha? Pues tenemos reducciones de jornada,

excedencias y cuidados. Pero eso tiene que ser corresponsabilizado con el resto de los hombres. Porque por qué eligen a los hombres, porque a ver, la sociedad tiene..., igual hay algunas mujeres que todavía dicen que la crianza es suya. Yo creo que son minoritarias, que también haberlas habrá. Yo creo que es un discurso de otra parte, que interesa que las mujeres sean las que, efectivamente, entiendan que la maternidad, la crianza y la dependencia y el cuidado es una cosa de mujeres. Y no, no es una cosa de mujeres. Los hombres lo hacen perfectamente bien y hay hombres que además se sienten plenamente identificados y satisfechos con el trabajo del cuidado. Pero todavía no está. Los datos nos lo demuestran, el 94 por ciento son mujeres las que cogen los permisos. Y eso nos penaliza.

Por tanto, como decía mi compañera, el primer paso ya lo intentamos desde Comisiones Obreras, nosotros participamos activamente en la Ley de Igualdad. La Ley de Igualdad fue muy importante para esta sociedad española. Pero es que además fue muy importante en cuanto al permiso de paternidad, que era de catorce días. Sí, sí. Catorce días, pero catorce días que ponían en marcha un permiso paternal independiente de las mujeres que no se podían coger más que los hombres. Y eso fue un avance serio. Pedimos en esa ley que se ampliase. La crisis de por medio hizo que no pudiésemos atender esa necesidad desde el Estado y que se relegase, con todo lo que hemos dicho nosotras, hasta el año, creo, 2016 que ya se han puesto en marcha cuatro semanas de paternidad, no diecisiete. Pero queremos las dieciséis semanas.

Queremos que las mujeres tengan dieciséis semanas y los hombres tengan dieciséis semanas. Y eso es algo que tenemos que trabajar entre todos. Los empresarios que dicen que eso es muy caro, pues oiga, es que los niños son de todos. Y habrá que atender todos a los niños. Eso significa que ya tenemos mayores posibilidades, que si yo tengo cuatro semanas de baja, pero lo de las bajas es mentira, porque luego los hombres tienen más bajas que las mujeres, pero es esa mentalidad que dice no, no, es que me voy a coger permisos, me voy a coger bajas. No, vamos a solucionar ese tema. Por lo tanto, coincido en que la maternidad es imprescindible. Si no nos jubilaremos y ya no tendremos un relevo generacional y tendremos ya problemas. Entonces, bueno, hay que atacar esas cosas. Porque la conciliación sino será una mentira. Como dice usted muy bien, yo le dejo a mi marido que se quede con los niños, y voy a trabajar ocho horas y encima cuando llego a casa pongo en marcha otras estrategias para hacer la comida. Bueno, bueno. En el ámbito privado y en el ámbito público tenemos que corresponsabilizar. Hay un estudio que dice que, si seguimos a este paso, nos faltan todavía 75 años para llegar a la igualdad salarial. Y nosotras no queremos, ya hemos sufrido bastante. Creo que ya es hora de que las mujeres se posicionen en la sociedad igual que los hombres y que además ganemos lo mismo y tengamos las mismas oportunidades. Me parece imprescindible.

Luego, la ley de igualdad salarial islandesa, auditorías, pues efectivamente, como ha dicho el señor Nuin, ¿auditorías por qué? Porque la mitad, por no decir el 75 por ciento de la brecha salarial, está en los complementos salariales. Y eso no viene en el convenio y, por lo tanto, están dentro de la legalidad. Entonces, si yo hago una auditoría laboral, voy a ver, efectivamente, por qué la empresa a este hombre le da 500 euros de complemento y a la mujer no. Auditorías sí y si no cumplimos la ley, acompañadas de sanciones. Que sí que será una ley estatal, pero yo creo que igual Navarra en su ley puede recoger alguna cosa a este respecto.

Y los planes de igualdad, y con eso termino, porque nos pasaríamos una semana hablando de esto, los planes de igualdad no han funcionado. Es que no les hemos dado oportunidad de funcionar. Primero, los planes de igualdad en este país son obligatorios en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Hay noventa empresas en Navarra de más de doscientos cincuenta trabajadores, que no se a cuántas mujeres acogerán, pero pocas, porque son las más grandes y las más industriales. Igual hay menos mujeres que hombres. Incluida la Administración que está también por ahí. Entonces, no sirven esos planes de igualdad. No sirven desde el punto de vista legal, porque tienen que ser todas las empresas. Todas las empresas tienen que tener un plan de igualdad si hay problemas. Y nosotros decimos, obliguemos por ley por lo menos a hacer planes de igualdad en empresas de entre cincuenta y cien trabajadores, por debajo. Esa cifra, si es de cincuenta mejor. ¿Por qué? Porque ya en empresas de cincuenta hay comité de empresa, donde se puede evaluar, actualizar, diagnosticar todos estos planes de igualdad en las empresas. Pero bajemos la cifra, porque al universo de personas a las que afectarán esos planes de igualdad será mucho mayor. Démosle una oportunidad.

Y luego, posteriormente, no hagamos planes de igualdad virtuales. Claro, pero eso en la negociación colectiva nos tiene que dar una oportunidad. Comisiones Obreras es pionera en llevar a las mesas de negociación planes de igualdad y medidas de acción positiva. Ya saben que, en las empresas de menos de cincuenta trabajadores, en las que el plan de igualdad no es posible, tiene que ser el convenio sectorial el que recoja la obligatoriedad de hacer un plan de igualdad o un esquema de lo que en esa empresa pequeña pasa. Entonces, démosle una oportunidad. Igual si modificamos la ley, que ya sé que no es un tema de Navarra, que ahora sería poner esto en Navarra sería como una especie de acuerdo obligacional. De decir, os convenimos a las empresas a que, efectivamente, esto sería bueno, ponerlo en práctica, pero no obligarles, porque esto es estatal. Pero sí que entre la clase empresarial y los sindicatos se podría llegar a una especie de arreglo. Efectivamente, señora Izurdiaga, la clase empresarial tiene mucho que decir en esto, igual que las políticas gubernamentales. Y por mi parte nada más.

PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Muchas gracias.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS (Sra. Arriaga García): A ustedes. Encantada de estar aquí nuevamente.

(Se levanta la sesión a las 13 horas y 4 minutos).