

Diario de Sesiones de la Asamblea de Madrid



Número 279

21 de junio de 2024

XIII Legislatura

COMISIÓN DE ECONOMÍA Y EMPLEO

PRESIDENCIA

Ilma. Sra. D.^a María Mercedes Zarzalejo Carbajo

Sesión celebrada el viernes 21 de junio de 2024

ORDEN DEL DÍA

1.- PCOC-2927/2024 RGEF.10540. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa de la Sra. D.^a Marta Lozano Sabroso, diputada del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid.

2.- C-809(XIII)/2023 RGEF.9627. Comparecencia de la Sra. Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, a petición del Grupo Parlamentario Vox en Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre los resultados del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 209.1 b) del Reglamento de la Asamblea) (*)

(*) La Mesa de la Comisión, en su sesión de 7 de junio de 2024, ha autorizado la posible delegación de la Excm. Sra. Consejera para la sustanciación de la comparecencia.

3.- C-716/2024 RGE.9012. Comparecencia del Sr. representante del Área Confederal LGTBI de la Unión General de Trabajadores, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre el estado de desarrollo e implantación de los planes LGTBI en las empresas de más de cincuenta trabajadores recogidos en el Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

4.- PNL-180/2024 RGE.10430. Proposición No de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: la Asamblea de Madrid insta al Gobierno de la Comunidad de Madrid a: 1. Impulsar la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales, en coordinación con la Federación Madrileña de Municipios, como órgano para la mejora de la coordinación y mejoras en su funcionamiento. 2. Aprobar un Convenio de Colaboración con la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales que permita, entre otras, las actuaciones que se relacionan en el escrito.

5.- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

	Página
- Se abre la sesión a las 10 horas y 6 minutos.	12680
- Intervienen la Sra. González Moreno, el Sr. Vinagre Alcázar, la Sra. Lozano Sabroso y la Sra. Vigil González comunicando las sustituciones en sus grupos.	12680
— PCOC-2927/2024 RGE.10540. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa de la Sra. D.ª Marta Lozano Sabroso, diputada del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid.	12680
- Interviene el Sr. Oliver Gómez de la Vega, formulando la pregunta.	12681
- Interviene la señora directora general de Autónomos y Emprendimiento, respondiendo la pregunta.	12681

- Intervienen el Sr. Oliver Gómez de la Vega y la señora directora general, ampliando información.....	12681-12683
— C-809(XIII)/2023 RGEF.9627. Comparecencia de la Sra. Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, a petición del Grupo Parlamentario Vox en Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre los resultados del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 209.1 b) del Reglamento de la Asamblea) (*)	
(*) La Mesa de la Comisión, en su sesión de 7 de junio de 2024, ha autorizado la posible delegación de la Excm. Sra. Consejera para la sustanciación de la comparecencia.....	12684
- Interviene la Sra. Cuartero Lorenzo, exponiendo los motivos de petición de la comparecencia.....	12684-12685
- Exposición de la señora directora general de Trabajo.	12685-12688
- Intervienen, en turno de portavoces, la Sra. Cuartero Lorenzo, el Sr. Vinagre Alcázar, la Sra. Lozano Sabroso y el Sr. Pelegrina López.....	12688-12696
- Interviene la señora directora general, dando respuesta a los señores portavoces...	12696-12699
- Intervienen, en turno de réplica, la Sra. Cuartero Lorenzo, el Sr. Vinagre Alcázar, la Sra. Lozano Sabroso y el Sr. Pelegrina López.	12699-12702
- Interviene la señora directora general en turno de dúplica.	12702-12704
— C-716/2024 RGEF.9012. Comparecencia del Sr. representante del Área Confederal LGTBI de la Unión General de Trabajadores, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre el estado de desarrollo e implantación de los planes LGTBI en las empresas de más de cincuenta trabajadores recogidos en el Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).	12704
- Exposición del Sr. Abad García, representante del Área Confederal LGTBI de la Unión General de Trabajadores.	12705-12708
- Intervienen, en turno de portavoces, la Sra. González Moreno, la Sra. Lorenzo Brito, la Sra. González Gómez y la Sra. Vigil González.....	12708-12719

- Interviene el Sr. Abad García, representante del Área Confederal LGTBI de la Unión General de Trabajadores, dando respuesta a los señores portavoces.	12719-12722
— PNL-180/2024 RGEF.10430. Proposición No de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: la Asamblea de Madrid insta al Gobierno de la Comunidad de Madrid a: 1. Impulsar la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales, en coordinación con la Federación Madrileña de Municipios, como órgano para la mejora de la coordinación y mejoras en su funcionamiento. 2. Aprobar un Convenio de Colaboración con la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales que permita, entre otras, las actuaciones que se relacionan en el escrito.	12722
- Interviene la Sra. Lorenzo Brito, en defensa de la proposición no de ley.	12722-12724
- Intervienen, para fijar su posición, la Sra. Cuartero Lorenzo, la Sra. Lozano Sabroso y el Sr. Alegre Martín.	12724-12730
- Interviene, en turno de réplica, la Sra. Lorenzo Brito.	12730-12731
- Intervienen, en turno de dúplica, la Sra. Cuartero Lorenzo, la Sra. Lozano Sabroso y el Sr. Alegre Martín.	12731-12734
- Intervienen la Sra. Cuartero Lorenzo, la Sra. Lorenzo Brito, la Sra. Lozano Sabroso y la Sra. Vigil González comunicando las sustituciones en sus grupos.	12734
- Votación y rechazo de la proposición no de ley.	12734-12735
— Ruegos y preguntas.	12735
- No se formulan ruegos ni preguntas.	12735
- Se levanta la sesión a las 13 horas y 30 minutos.	12735

(Se abre la sesión a las 10 horas y 6 minutos).

La Sra. **PRESIDENTA**: Señorías, se abre la sesión de la Comisión de Economía y Empleo convocada para el día de hoy, 21 de junio de 2024. Antes de cumplimentar el orden del día, les ruego a los señores portavoces de los grupos parlamentarios que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.2 del Reglamento, comuniquen las sustituciones existentes. ¿En el Grupo Parlamentario Vox en Madrid?

La Sra. **GONZÁLEZ MORENO**: Buenos días. Yo voy a hacer la comparecencia que tiene que ver con la UGT y los derechos LGTBI, y mi compañera Ana Cuartero el resto. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: De acuerdo, señoría; gracias. ¿Por el Grupo Parlamentario Socialista?

El Sr. **VINAGRE ALCÁZAR**: Buenos días. No hay ninguna sustitución. La comparecencia sobre riesgos laborales la haré yo mismo, y el resto de las iniciativas las hará mi compañera, la señora Lorenzo Brito.

La Sra. **PRESIDENTA**. Gracias, señoría. ¿Por el Grupo Parlamentario Más Madrid?

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Buenos días. En nuestro caso, la comparecencia de la UGT de derechos LGTBI la hará Jimena González en sustitución de Alberto Oliver.

La Sra. **PRESIDENTA**. De acuerdo, señoría. ¿Y por el Grupo Parlamentario Popular?

La Sra. **VIGIL GONZÁLEZ**: Buenos días. Comunicar las sustituciones de Carlos González Maestre por Ángel Alonso y de Gema Covadonga por Alicia Sánchez-Camacho, y, de paso, aprovechar, para que conste en acta, que le deseamos una pronta recuperación, aunque esta sea la última comisión. Y, en cuanto a las comparecencias, yo misma haré la de la UGT, mi compañero Luis Pelegrina llevará la otra comparecencia, y la PNL la sustanciará Óscar Alegre.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación procedemos a tramitar el orden del día previsto para hoy.

PCOC-2927/2024 RGEP.10540. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa de la Sra. D.^a Marta Lozano Sabroso, diputada del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid.

Comparece para dar contestación a la pregunta en representación del Gobierno la señora directora general de Autónomos y Emprendimiento, doña Irene Correas, a quien doy la bienvenida e invitamos a tomar asiento en esta mesa. Les recuerdo, mientras tanto, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 196 del Reglamento, el tiempo máximo de tramitación de la pregunta no podrá

exceder de diez minutos, disponiendo el diputado autor de la misma de cinco y otros cinco minutos el representante del Gobierno, repartido el tiempo de intervención en tres turnos cada uno. Para formular la pregunta, sin más, tiene la palabra el señor Oliver por el Grupo Parlamentario Más Madrid; adelante.

El Sr. **OLIVER GÓMEZ DE LA VEGA**: Gracias, señora presidenta. Señora Correas, bienvenida a esta comisión. La pregunta que hacemos hoy, que estrictamente es la valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid, yo creo que se queda un poco corta, entonces, a mí me gustaría, si pudiera ser, que nos diese la visión que tienen desde el Gobierno de lo que significa la responsabilidad social en las empresas y qué papel cree que pueden jugar las instituciones en este sentido, además de poner en valor -supongo- el trabajo que llevan haciendo desde esta mesa. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señor Oliver. A continuación tiene la palabra la señora Correas.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO** (Correas Sosa): Buenos días. Gracias, señor Oliver, por su pregunta. Evidentemente, yo creo que lo que tienen que hacer las Administraciones por la responsabilidad social de las empresas y, en general, por la responsabilidad social, es lo que hace la Comunidad de Madrid, no solo en forma de ayudas y no solo en forma de auxilio a las empresas que lo requieren, como, por ejemplo, las que solicitan las ayudas de responsabilidad social, sino, evidentemente, tomando todas aquellas medidas que inciden positivamente en conseguir una mejora social de todos los individuos. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Correas. A continuación tiene la palabra el señor Oliver.

El Sr. **OLIVER GÓMEZ DE LA VEGA**: Gracias, señora Correas, por su extensa y profusa respuesta. La verdad, no sé si esperaba otra cosa, pero es la primera vez que la interpelo y, quizás, quizás, esperaba algo más que vaguedades. Básicamente, lo que usted dice es que la Administración tiene que hacer todo aquello que pueda hacer para auxiliar a las empresas en la mejora de la vida, así, en general, ¿no? O sea, es lo que le he entendido. Yo no sé si usted puede concretar un poquito más en los siguientes turnos.

Para empezar, como buena parte de las ayudas provienen de fondos europeos, nos llama la atención la baja ejecución que tienen en algunas de las partidas correspondientes a los años 2019 a 2023, donde la partida de mayor ejecución, incluso siendo fondos que provienen de otras Administraciones -que la Comunidad de Madrid debería abrazar, estando muy orgullosa de poder ejecutar esas ayudas para el beneficio del conjunto de las empresas-, el año que más han ejecutado ustedes se acerca al 70 por ciento, que es precisamente el año de la covid, en el que buena parte de las empresas tuvieron que adaptarse al teletrabajo. El resto de los años, las ejecuciones rondan el 60, el 55... El 69 en el año 2023. Y llama la atención que, no solo no haya respondido a la pregunta, sino que yo creo que no saben qué significa la responsabilidad social de las empresas; no obstante, si lo sabe, díganoslo en cuanto tenga el turno, y yo se lo agradecería.

La responsabilidad civil de las empresas no es solamente hacer de hermanitas de la caridad cuando alguna empresa pide alguna subvención para mejorar las condiciones de los teletrabajadores, sino entender -y aquí le expongo mi punto de vista personal- que las empresas forman parte de un ecosistema donde la gobernanza de la sociedad también depende de ellas. En este sentido, me gustaría saber su opinión, o la opinión del Gobierno si usted lo prefiere, y que nos dijera cómo están alineando los intereses generales y los intereses de las empresas para poder avanzar en una sociedad mejor.

Por otra parte, la verdad es que lo viene siendo la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid parece que ha tenido una actividad relativamente escasa, por decirlo amablemente. Sabe usted que la mesa se creó en el año 2016; en el año 2017, parece que no hubo reuniones; en el año 2018, tampoco ha habido reuniones en este sentido; en el año 2019, sí que hubo una reunión -tres años después de la constitución de esta mesa social; enhorabuena por dar ese primer paso-, y resulta que el acta a la que nosotros hemos podido acceder -seguro que usted nos puede proporcionar mucha más información- es básicamente un listado de empresas que se van a beneficiar de esta cuestión, pero no va más allá. En el año 2020, otra vez empezamos con la inactividad de las empresas, cuando fue precisamente el año en el que más dinero dispusieron y, en teoría, más ejecutaron, y no tenemos reuniones ni actas de las mesas. En el año 2021, no se lo va a creer señora directora general, pero tampoco aparecen reuniones. Y en el año 2022, adivine... Tampoco hay reuniones. Llegamos al año 2023, y pienso, bueno, como esto, si identificamos un patrón, es algo que ocurre aproximadamente cada tres años, seguramente este año nos toque, pero fallamos. Están ustedes fallando permanentemente en la composición de esta Mesa. Y, sobre todo, no sabemos a qué se dedican. Ustedes tienen una pila importante de millones: 23 millones en el año 2019; 50, en el año 2020; 35, en el año 2021; 34, en el año 2022, y 34 en el año 2023, sin embargo, no sabemos nada de lo que están haciendo con estas ayudas. ¿Nos puede decir un poquito más? ¿Puede ser un poco más extensa y darnos el gusto de entender un poquito qué están haciendo? Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. En turno de dúplica tiene la palabra la señora directora general.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO** (Correas Sosa): Señor Oliver, gracias por la respuesta, pero usted me ha preguntado sobre tantas cosas, tan diversas y, a su vez, tan mezcladas, que creo que no le voy a poder contestar a todo, por una sencilla razón, porque usted ha mezclado fondos europeos, de los cuales, unos sí son, pero otros son fondos MRR que ha mezclado con las ayudas de responsabilidad civil. Entonces, no es que no quiera contestarle, es que son tantas cosas distintas que sobre algunas de ellas no tengo los datos aquí. Como no quiero decirle a usted una cosa que no es, me va a permitir que, al haber metido tantas cosas distintas del objeto de la pregunta, yo no le pueda contestar sobre tantos niveles de ejecución. A pesar de ello, sí puedo decirle que el nivel de ejecución de fondos europeos de la Comunidad de Madrid, que es lo que usted primero me ha dicho, desde luego, es bastante alto. Dicho esto, las ayudas de responsabilidad social -y, si se lo estoy diciendo mal, le pido disculpas de antemano- no se financian con fondos europeos, se financian con fondos SEPE, y el dato -ese sí lo tengo aquí- es que son más de 24 millones destinados a estas ayudas de responsabilidad social y de conciliación. Entonces, perdone que no responda detalladamente

a algunas cuestiones por habernos salido del objeto de la pregunta. Yo no tengo ningún problema en salirme del objeto de la pregunta, pero, si usted me pregunta y mezcla distintos orígenes de fondos de ejecución de ayudas, comprenderá que, para no faltar a la verdad y para que no conste en acta una cosa que no es, yo no pueda darle el nivel de ejecución, que no tengo en este momento conmigo. Pero, no tenga problema, porque lo puede solicitar usted y yo se lo remitiré; o lo solucionamos en otra pregunta o comparecencia, como usted desee. Yo encantada de hablar con usted las veces que sea necesario. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Correas. Para un último turno tiene la palabra el señor Oliver, a quien informo que tiene un minuto de tiempo.

El Sr. **OLIVER GÓMEZ DE LA VEGA**: Muchas gracias, señora presidenta. Yo siento haberle generado entropía y haberle preguntado más allá de lo que pone estrictamente en la pregunta. Me quedaría bastante contento si usted respondiese directamente a la pregunta, porque ha tenido ya dos turnos para responderla. Se la voy a repetir, por si acaso no la ha entendido: valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid, porque resulta que el año 2017 no ha habido reuniones; en el año 2018, no ha habido reuniones; en el año 2019, tenemos un acta que, básicamente, es nada; en el año 2020, no ha habido reuniones; en el año 2021, no ha habido reuniones; en el año 2022, no ha habido reuniones y, en el año 2023, no ha habido reuniones. Entonces, explíqueme cuál es su valoración de cómo ha funcionado esa mesa. La verdad es que es muy sencillo. Le acoto la pregunta: valoración del funcionamiento de la Mesa de Responsabilidad Social de la Comunidad de Madrid. Espero que sea una pregunta lo suficientemente acotada como para que usted pueda extenderse largo y tendido sobre esta cuestión. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señorita. Para cerrar el debate tiene la palabra la señora directora general.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE AUTÓNOMOS Y EMPRENDIMIENTO** (Correas Sosa): Gracias por su acotamiento de la pregunta, que, por otra parte, es la que era, y le responderé de la misma manera. El funcionamiento es correcto. Usted me ha preguntado por el funcionamiento, no por la frecuencia de las convocatorias. ¿Que hay que convocar la mesa? Tiene usted razón, hay que convocar la mesa, y se convocará la mesa; en eso le doy la razón.

Me preguntaba usted antes qué entiendo por responsabilidad social de las empresas y cómo contribuyen, y ya se lo he dicho: justo lo que estamos haciendo, permitiendo que las empresas puedan generar riqueza y empleo. Porque lo que no es responsabilidad social ni de las empresas, ni responsabilidad social en general, es lo que ustedes hacen allí donde participan, que es poner trabas a la vivienda para que no se acceda a la vivienda, poner trabas al trabajo para que no se acceda al trabajo, perjudicar el nivel educativo para al final generar personas que no se pueden valer por sí mismas y que no pueden cumplir el pleno desarrollo a la personalidad que dice el artículo 27 de la Constitución, o aprobar leyes que libran a agresores de sus condenas. Eso es lo que no es responsabilidad social, ni de las empresas, ni, en general, de ningún Gobierno. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría; le agradecemos su intervención en esta Cámara y su colaboración con los trabajos de la comisión. Pasamos a continuación al siguiente punto del orden del día.

C-809(XIII)/2023 RGEP.9627. Comparecencia de la Sra. Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, a petición del Grupo Parlamentario Vox en Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre los resultados del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 209.1 b) del Reglamento de la Asamblea) (*)

(*) La Mesa de la Comisión, en su sesión de 7 de junio de 2024, ha autorizado la posible delegación de la Excm. Sra. Consejera para la sustanciación de la comparecencia.

Tal y como acordó la Mesa de esta comisión, se autorizó la posible delegación de la excelentísima señora consejera, y, a estos efectos, les informo que se ha recibido escrito de delegación de la consejera en favor de la directora general de Trabajo, señora Marina Parra Rudilla. Para exponer las razones de la solicitud de esta comparecencia tiene la palabra la representante del Grupo Parlamentario Vox en Madrid por un tiempo máximo de tres minutos; adelante, señoría.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Muchas gracias. La verdad es que me alegro de que esté aquí la señora Parra. Es verdad que la comparecencia citaba a la consejera, aunque con poca esperanza de que viniera, y contaba con que fuera la señora Parra quien viniera a responder.

Como imagino que seguiría el debate de la proposición no de ley presentada por Más Madrid en relación con la prevención de riesgos laborales en el anterior pleno -no en el de ayer, sino en el de la semana pasada-, en el que instaban a finalizar la negociación del VII Plan de Prevención de Riesgos Laborales, considero que es interesante adelantar un poco lo que, desde mi punto de vista, estaba previsto tratarse en el próximo periodo de sesiones, así como solicitarle una valoración sobre el resultado de ejecución del VI Plan Director en vigor de 2021 a 2024. Como le digo, es adelantar un poquito el calendario que yo tenía previsto, porque esperaba llevarlo al último periodo de sesiones, en el que finalizaría este Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, este plan director, momento en el que creo también sería adecuado que habláramos del siguiente. Por tanto, hoy me alegro de tenerla aquí para que nos pueda dar su visión y nos pueda dar datos acerca de cómo ha funcionado este plan director.

Lo primero que me gustaría resaltar es que el capítulo sexto de este plan director contempla un sistema de seguimiento, pero un sistema de seguimiento que trata solo la ejecución del plan, es decir, que comete, desde mi punto de vista, no el error, sino la falta de alineamiento con el objetivo real, que es medir cómo este plan director impacta en la frecuencia en la consecución de accidentes laborales; es decir, un grado de ejecución del cien por cien del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales sólo será un éxito si va acompañado de una reducción de esos accidentes laborales que pueda

correlacionarse directamente con las medidas que se han ejecutado en ese plan. Además de eso, he de decirle que en este capítulo sexto se indica que los informes de seguimiento deben ser presentados anualmente al consejo de administración del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero, sin embargo, solo disponemos de un informe publicado para el año 2022. De 2021 no tenemos y, por supuesto, tampoco del año 2023. Creo que es muy importante, además, porque, así como normalmente todos los documentos que hablan de esta época mencionan la covid, precisamente en materia de riesgos laborales es sorprendente que no haya una revisión del Plan Director de Riesgos Laborales, que no haya estrategias específicas que hablen de la salud laboral que se hayan editado o se hayan añadido al plan director precisamente para tener en cuenta toda la salud laboral relacionada con la covid, y no solo en el ámbito sanitario. También habla de que los resultados parciales se presentaron en el marco de la seguridad y salud en el trabajo del Consejo de Diálogo Social de la Comunidad de Madrid, y bien se puede imaginar que yo no soy la que le va a reclamar a ese consejo, pero sí los resultados parciales que se deben presentar. Por tanto, me gustaría saber si se han presentado esos informes, si son públicos y si puede arrojar luz sobre el resultado. Finalmente, estoy segura de que me informará de que han hecho una ejecución completa y correcta del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales. No me cabe la menor duda de que habrán ejecutado al menos los créditos que se señalan para cada una de las anualidades...

La Sra. **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que ir terminando; son tres minutos y ha excedido en mucho el tiempo. Luego, tiene otro turno de siete minutos.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Perdón, presidenta; luego, si quiere, descuéntelos, porque es que no me he dado cuenta de poner el reloj y estaba pendiente de que me avisara.

La Sra. **PRESIDENTA**: No lo puedo descontar; por favor, finalice ya.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Finalizo diciéndole que lo que me gustaría que nos quedara claro es si, efectivamente, este plan director ha servido o no ha servido, y en qué medida, para reducir la siniestralidad laboral en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Gracias y perdone, presidenta; ha sido un despiste.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. Ahora comparece la directora general de Trabajo en su primera intervención, para lo que dispone de un tiempo máximo de diez minutos.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO** (Parra Rudilla): Muchísimas gracias, presidenta. Buenos días, señorías. Muchísimas gracias, señora Cuartero, por la invitación que nos hace para poner en valor todo lo que se ha hecho hasta la fecha en el VI plan director, y también para poner en valor el trabajo que ha hecho el instituto. Como bien dije en la comisión de mayo, en la que estuve presente por una pregunta del Partido Popular, el plan director no ha finalizado, todavía nos quedan meses por delante, meses intensos, para seguir ejecutando; por lo tanto, como termina el 31 de diciembre de 2024, como bien ha dicho, los datos que voy a ofrecer son provisionales e incompletos.

El VI plan director de PRL estuvo dotado -está dotado- con casi 84 millones, establece las líneas de actuación de las políticas públicas preventivas a desarrollar en la Comunidad de Madrid y, como bien saben ustedes si se han leído este VI plan director, que ha servido de modelo para otros planes directores incluso para la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, está formado por cinco grandes ejes generales y seis ejes transversales.

¿En qué hemos estado trabajando y en qué estamos trabajando todavía? Los ejes generales han sido: uno, la integración y liderazgo de la PRL; dos, la potenciación de la formación, así como la divulgación del conocimiento especializado y la cultura preventiva en PRL; tres, actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo; cuarto eje, análisis, investigación, vigilancia y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, quinto eje, personas trabajadoras con riesgos específicos.

Dentro de los ejes transversales, que han sido seis, en los que hemos estado y seguimos trabajando, tenemos como primer eje la perspectiva de género y diversidad de la PRL; segundo, la pyme y la micropyme y el sector al que pertenezcan; tercero, la promoción de la inclusión de medidas de prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva -tan importante para todos nosotros-, sectorial y de empresa; cuarto, la colaboración con agentes sociales e instituciones; quinto eje, el papel proactivo de la Administración y el impulso de la prevención, en especial fortaleciendo el papel del IRSST en la participación de los agentes sociales y otras instituciones, y el sexto eje transversal ha sido, tomando un poco lo que usted demanda en su inicio, el de nuevos desafíos originados por la pandemia ocasionada por la covid-19, con el objeto de colaborar con las medidas de salud pública en función de las diferentes fases de reactivación económica.

Los datos de los tres primeros años de vigencia, que es lo que le puedo dar de este VI plan director, son muy favorables, habiéndose ejecutado a finales de 2023 casi un 70 por ciento de las actuaciones que lo integran, y este porcentaje, como se podrá imaginar, será incrementado durante 2024. No obstante, y a raíz de lo que usted ahora preguntaba, aunque no haya finalizado su vigencia, se puede afirmar que hemos cumplido los grandes objetivos estratégicos recogidos en el plan. En primer lugar, podemos decir que se ha disminuido la siniestralidad laboral relativa a los accidentes de trabajo totales y enfermedades profesionales, respecto a la media del periodo de vigencia respecto al anterior plan director 2017-2020, en un 5 por ciento; se ha incrementado la inversión del IRSST en acciones de divulgación y difusión, respecto al anterior V plan director, en un 10 por ciento; se ha incrementado la inversión en I+D+i, respecto al anterior V plan director, en un 10 por ciento, y se ha incrementado el número de acciones formativas realizadas respecto al anterior V plan director en un 10 por ciento.

Para conseguir estos datos y ejecutar los ejes, como se puede usted imaginar, se han realizado muchísimas actuaciones a lo largo de estos tres años, casi cuatro. Sin ánimo de ser exhaustiva, quería llamar su atención sobre alguna de estas actuaciones concretas. Hemos firmado estratégicos convenios de colaboración y establecido alianzas para la difusión de la cultura preventiva, no solo con los agentes sociales sino con consejerías de la Comunidad de Madrid, con ayuntamientos de la comunidad, colegios oficiales, órganos del Estado, entidades y asociaciones vinculadas con el mundo laboral. Hemos estado

y estamos impulsando la I+D+i en materia de PRL. En 2023 hemos firmado cinco convenios de colaboración con universidades madrileñas para la investigación, la difusión y la sensibilización en el ámbito universitario. Asimismo, seguimos realizando actuaciones en colegios y estamos muy orgullosos de este proyecto, pionero en la Comunidad de Madrid, con el objeto de fomentar -lo creemos muy necesario- la cultura preventiva desde la edad más temprana. En 2023, el IRSST ha iniciado un proyecto denominado Semana de la prevención, que se está llevando a cabo en colaboración con la Consejería de Educación, para la difusión de conceptos básicos de PRL en los centros de educación de Primaria, Secundaria y FP, tanto públicos como concertados, a través de metodología lúdica adaptada a las diferentes edades y ciclos formativos. Puedo decirle que en el curso escolar 2023-2024, que es cuando hemos iniciado este proyecto, se han realizado actuaciones en 54 colegios de educación Primaria y 36 centros de educación Secundaria, participando un total de 20.678 alumnos; más o menos, 12.500 de Primaria y 8.250 de Secundaria. Esto para el IRSST ha supuesto un análisis, un estudio, una planificación, un trabajo conjunto con la Consejería de Educación, con la que hemos diseñado conjuntamente estas actividades. También hemos llevado a cabo actuaciones para ayudar a la pyme a integrar la prevención mediante la convocatoria anual de subvenciones para la mejora de las condiciones de trabajo relacionadas con la PRL. En 2023, señoría, le puedo decir que hemos modificado las bases reguladoras. El IRSST hizo un esfuerzo importante de análisis, estudio y diseño, y se dotó esta subvención con 1,5 millones, que están ahora mismo en ejecución, con varias líneas que también hemos adaptado a la realidad actual, destinadas a subvencionar gastos relacionados con la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología aplicada, sensibilización y formación preventiva, seguridad vial laboral, mejora de la organización y gestión preventiva y promoción de la salud en el trabajo. Como puede ver, la PRL es amplia, es compleja, y con muchos riesgos a cubrir. Y no hay que olvidar algo de lo que nos sentimos muy orgullosos, que son nuestras actuaciones a través del sistema de guardia los 360 días del año, 24 horas al día, donde nuestros técnicos de prevención se desplazan a cualquier lugar de la región. Este sistema colabora y se coordina con otras instituciones y organismos públicos, como la Inspección de Trabajo, la Policía Judicial o la Agencia de Seguridad y Emergencias 112 para investigar in situ aquellos accidentes graves, muy graves y mortales.

Ahora les voy a dar algunas cifras representativas de las actuaciones que hemos realizado hasta el 31 de diciembre de 2023. Son indicadores, que están en un anexo, y les puedo anunciar que seguramente los integraremos en el texto del VII plan director. Se han investigado 1.956 accidentes de trabajo, ha habido 740 actuaciones de investigación de enfermedades profesionales y se han atendido 564 alertas a través del sistema rápido de guardias. Se han registrado 324.062 partes de accidentes de trabajo y 3.569 de enfermedades profesionales. Asimismo, se han registrado 99.820 aperturas de centros de trabajo en obras de construcción, ha habido 50.086 registros de planes de seguridad de construcción y 49.223 registros de evaluaciones de riesgo de trabajo en construcción en el IRSST. Se han realizado 1.645 inscripciones en registros oficiales y tramitado 2.036 solicitudes de empresas y particulares. Se han registrado 2.169 planes de amianto. Se han visitado 18.305 empresas, realizando asesoramiento técnico, y nuestros técnicos habilitados han realizado 2.954 requerimientos a empresas. Hemos concedido ayudas a 308 empresas. Hemos realizado 320 cursos y talleres, que han beneficiado a casi 17.000 alumnos. Hemos organizado 138 jornadas y congresos, 119 publicaciones, 6 campañas

de publicidad, 1.477 actividades de difusión y divulgación, 46 estudios, 17 reconocimientos y premios a empresas por buenas prácticas y 102 actuaciones de intermediación psicosocial. Asimismo, hemos suscrito 32 convenios de colaboración con agentes sociales, 12 con ayuntamientos, 7 con universidades y 20 con otras asociaciones y organizaciones. Y participamos en 54 grupos de trabajo en materia de PRL, en colaboración con el instituto nacional y con la comisión nacional. Y también hemos organizado la primera carrera por la PRL.

Todos estos datos son perfectamente contrastables y están documentados. Es un pequeñito resumen de nuestro día a día. Podría seguir enumerando actuaciones y actividades, puesto que la PRL es una labor continua y, les aseguro, difícil, que abarca muchos frentes, en la que debemos ser flexibles, como hasta ahora. Por ejemplo, hemos sacado el plan de choque 12 meses, 12 alertas, que afecta a muchas entidades, empresas, organizaciones, asociaciones y trabajadores. Lo que puedo afirmar, a raíz de lo que usted me comentaba, y sin miedo a equivocarme, es que todas estas actuaciones han contribuido a que nuestra región haya experimentado un importante avance y desarrollo en cultura preventiva, lo que supone que en la Comunidad de Madrid se ha producido un importante descenso de la siniestralidad laboral, de un 58 por ciento, desde el primer plan director de PRL, en 2022. Detrás de todo esto hay mucho, mucho, mucho trabajo, y todavía muchísimo por hacer. Muchísimas gracias, señoría. Muchísimas gracias, señora Cuartero.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora directora general. A continuación se abre un turno de intervención para los grupos parlamentarios por un tiempo máximo de siete minutos. Comenzamos por la representante del Grupo Parlamentario Vox, señora Cuartero.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Gracias, presidenta. Esta vez voy a procurar llevar el control del tiempo para poder ajustar mi intervención. Gracias, señora Parra, por su comparecencia, por los datos que nos ha dado. En esta segunda intervención voy a insistir en el planteamiento inicial. Por los datos, que puedo consultar en el Ministerio de Trabajo, los accidentes de trabajo en la Comunidad de Madrid, efectivamente, han vuelto a descender en 2023, hasta los 71.232 accidentes, lo que sería una evolución positiva, siempre y cuando -insisto, siempre y cuando- podamos suponer una actividad económica equivalente a la del año 2019 -y soy igual de neutra en esto que, por ejemplo, si vamos a los datos que están incluidos en el VI plan director-. Como usted ha dicho, traen datos desde 2008, es decir, del III plan director, IV plan director y V plan director, y, de un número de accidentes de 130.504, en el año 2008, pasamos a 93.184 en el año 2019. Entiendo que se traigan esos datos, porque en el año 2013 los accidentes laborales eran 73.955, frente a 93.184, y eso nos podría llevar a valoraciones incorrectas de la eficacia de los planes directores. ¿Por qué? Pues, porque todos sabemos que en el año 2013 estábamos inmersos en una crisis económica que produjo una paralización de la economía, fundamentalmente en el sector de la construcción, por el estallido de la burbuja inmobiliaria, y todos conocemos que el de la construcción es uno de los sectores que tiene una mayor incidencia en los accidentes laborales.

Un Plan Director de Riesgos Laborales y una valoración sobre la eficacia de las medidas contempladas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe tener una correlación directa con el

número de horas trabajadas por cada uno de los sectores -sin criticar, por supuesto, los datos que usted nos da, ni ponerlos en duda, ni muchísimo menos-, con el objetivo de llegar a una conclusión adecuada acerca de cuáles son las medidas más eficaces y cuáles son las medidas menos eficaces, o de los diferentes planos en los que hay que actuar en cada una de las medidas. Por tanto, yo creo que no tener, junto con todos estos datos de siniestralidad laboral, el número de horas trabajadas en cada uno de los diferentes sectores nos puede llevar a tomar decisiones equivocadas. Le pongo otro ejemplo, ya que le hablaba del tema de la covid, si nosotros analizamos la siniestralidad laboral en 2020, 2021, 2022 y 2023, sin tener en cuenta, insisto, no solo la covid como enfermedad profesional, sino la paralización de la actividad económica que han supuesto la crisis de la covid, la crisis de Ucrania, etcétera, podemos pensar erróneamente que la reducción de la siniestralidad laboral es, o no, gracias a las medidas del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales. Insisto, no quiero decir en ningún caso que no considere adecuado invertir en prevención de riesgos laborales, lo que creo es que el VII plan director debe incluir un análisis exhaustivo sector por sector. Y le voy a poner otro ejemplo. Repasando el porcentaje de variación de los accidentes de trabajo en jornada laboral por rama de actividad, veo "Extracción de antracita, hulla y lignito", y dice: "Variación de 2008 a 2019". "Se ha reducido en un cien por cien". Y yo le pregunto: ¿No es la actividad lo que se ha reducido el cien por cien? Es decir, una reducción de siniestralidad laboral que vaya pareja a una reducción de la actividad -no digo que no se haya producido; por supuesto, no voy a poner en duda los datos- no tiene nada que ver con la ejecución del Plan Director de Riesgos Laborales. Por tanto, hay que tener eso en cuenta, porque, por ejemplo, respecto a la fabricación de muebles, a lo mejor lo que pasa es que en Madrid están cerrando las fábricas de muebles y por eso tenemos un 68,36 por ciento de reducción de la siniestralidad laboral. O no. Lo que quiero decir es que, con cada uno de los sectores, además de tener una columna de reducción de la siniestralidad laboral, para poder extraer conclusiones adecuadas debemos tener una columna de variación de la actividad, de variación del número de horas trabajadas, porque, si no, nos estamos llevando a engaño, y en algunos casos puede parecer que somos muy eficaces, y en otros, al revés, muy poco eficaces. Es decir, ¿un aumento de siniestralidad laboral, si se ha duplicado de nuevo el volumen de horas trabajadas en el sector de la construcción, quiere decir que estamos peor de lo que estamos? Desde mi punto de vista, no, porque sabemos que es un ámbito en el que habitualmente se producen muchos accidentes laborales.

De su comparecencia, la parte que más me ha gustado es cuando usted empieza a contar cuántos accidentes se han producido realmente, cuántos se han investigado, a cuántas empresas se han dado subvenciones para ejecutar medidas de prevención de riesgos laboral, entiendo que para comprar equipos para adaptar sus instalaciones. Esa es la parte que más me interesa, porque ahí sí veo una correlación directa con el aumento de las medidas de prevención de riesgos laborales y porque considero que las empresas ahora mismo en muchos casos están asfixiadas a costes y, por tanto, en temas como la prevención de riesgos laborales, realmente necesitan ayudas; necesitan ayudas para proporcionar medios y necesitan ayudas para formar a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales. Por tanto, insisto, no crea que nuestra línea, en este sentido, es como la que llevamos en otras líneas, de que hay que reducir subvenciones. No, no, no. Esas subvenciones directas a las empresas para prevención de riesgos laborales están perfectamente justificadas porque, efectivamente,

las empresas están muy asfixiadas, y muchas veces esas pequeñas empresas no tienen recursos económicos para adaptar sus instalaciones a una ergonomía, a una mejora en la prevención de riesgos laborales, ni recursos para formar a sus trabajadores.

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Cuartero, tiene que ir terminando.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Vuelvo a lo que quiero recalcar. Creo que, mientras el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales no incluya datos correspondientes a la evolución de la actividad en cada uno de los sectores, seguiremos sin poder sacar conclusiones reales de los datos que arroja. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista; señor Vinagre, su turno.

El Sr. **VINAGRE ALCÁZAR**: Gracias, presidenta. Buenos días, señora directora general. Agradezco su presencia hoy aquí para hablar de la prevención de riesgos en el ámbito del trabajo; en definitiva, de trabajar para reducir la siniestralidad laboral y el impacto negativo que el trabajo puede tener sobre la salud de los trabajadores.

Usted ha hablado del VI plan director y nos ha trasladado unos datos que son relevantes y demuestran que ha habido una mejora en el año 2022, cuando se inició esta andadura entre la Comunidad de Madrid y los agentes sociales. Es evidente que se ha hecho un trabajo importante para reducir la siniestralidad laboral, pero le quería dar algunos datos, datos de un informe que han elaborado los sindicatos UGT y Comisiones Obreras, de abril de este año. Centrándonos en los últimos cuatro años, los datos hablan de 332.114 accidentes de trabajo; de ellos, 330.005 fueron leves, 1.802 grave y 310 mortales. Es decir, en los últimos cuatro años en la Comunidad de Madrid ha fallecido un trabajador cada cinco días, ha habido un accidente grave al día y se han producido 226 accidentes leves al día. La evolución del total de los accidentes de trabajo por sectores, desde 2020 a 2023, ha sido ascendente de manera generalizada, habiéndose registrado incrementos en todos los sectores; es decir, a lo largo de estos cuatro años se han registrado un total de 249 accidentes mortales en jornada laboral, y, por sectores, en estos cuatro años se han producido 2 accidentes mortales en agricultura, 19 accidentes mortales en industria, 66 en construcción y 162 accidentes mortales en servicios. ¿Qué quiero decir con esto? Que, si bien la incidencia de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid no es, ni mucho menos, la más elevada de nuestro país, en términos absolutos estamos hablando de cifras que no podemos permitir; cifras que son importantes, cifras que nos deben mover a la reflexión.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable debe derivar en poner la seguridad y la salud en el trabajo en el centro de todas las políticas, y, en ese sentido, hay cuestiones que, de cara al nuevo plan director, deben contemplarse sin caer en triunfalismos y sin caer en pensar que ya está todo hecho, porque, al contrario, queda mucho por hacer. Nuestro grupo es consciente de que desde la Comunidad de Madrid se está trabajando, en colaboración con los agentes sociales, en la prevención de riesgos laborales. A nuestro juicio, los sindicatos son un aliado esencial, pese a otras consideraciones que puedan hacer otros grupos políticos. Para nosotros, son garantía de éxito de las iniciativas que se

adopten por su conocimiento y experiencia, así como por su capilaridad en el tejido productivo de la región. Como decía, no podemos bajar la guardia con los datos y el cambio de tendencia de estos meses. Asimismo, consideramos que hay algunas cuestiones en esta materia que deberían considerarse, como la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la actualidad laboral, a este momento, o la aplicación efectiva y la urgente puesta en práctica de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, para conseguir entornos de trabajo seguros y saludables que contribuyan de forma positiva a la salud de las personas trabajadoras.

Igualmente, hemos de mencionar las enfermedades profesionales, que han sido motivo de preocupación para nuestro grupo porque en la Comunidad de Madrid, a nuestro juicio, se está produciendo una infranotificación y un infrarreconocimiento de las mismas, diluyéndolas al considerarlas enfermedades comunes. A nuestro juicio, es uno de los principales déficits de la prevención de riesgos laborales en nuestra región, y tiene un amplísimo margen de mejora. Según la Organización Internacional del Trabajo, las enfermedades profesionales causan un gran sufrimiento a las personas trabajadoras y a sus familias, pero permanecen prácticamente invisibles frente a los accidentes laborales, aunque provoquen al año un número de muertes seis veces mayor. Es fundamental que la Comunidad de Madrid ponga todo su empeño en detectar y declarar enfermedades profesionales en todos los centros de salud y en establecer un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones. A nuestro juicio, no podemos conformarnos con los datos que hoy se nos están comentando. Desde el mismo momento en que se produce un accidente o una muerte, ya tenemos un motivo para intensificar las actuaciones, y, en ese sentido, creemos que la autocomplacencia sería el mayor error que podríamos cometer.

Por otra parte, creemos que hace falta más presupuesto, y también más coordinación entre las diferentes Administraciones, instituciones y organismos implicados. Creemos que es necesario continuar profundizando en las campañas de sensibilización, formación e información. Y es muy importante que avancemos en la mejora de la gestión de los planes directores en prevención de riesgos laborales, para lo cual nosotros creemos que es muy importante que el VII plan director, que se debe negociar este año -entendemos que ya se está negociando-, se apruebe antes de finalizar el mismo para evitar prórrogas o espacios de tiempo en los que no se consigue avanzar.

Termino, señora directora general, solicitándole ese compromiso en cuanto a conseguir una mayor financiación; ese compromiso en no caer en la autocomplacencia con los datos, pues, como he dicho al principio, los datos son graves, son importantes, y ese compromiso en la aplicación de mejoras en la gestión que puedan hacer que las actuaciones sean más eficaces y eficientes. Por supuesto, siempre de la mano de los agentes sociales, que, como decía, son importantísimos aliados para erradicar este mal. Y también es imprescindible -y creo que en esto hay coincidencia generalizada- que estemos todos comprometidos para acabar en la Comunidad de Madrid con la siniestralidad laboral. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señor Vinagre. A continuación tiene la palabra el Grupo Parlamentario Más Madrid; señora Lozano, dispone de un tiempo máximo de siete minutos.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Gracias, presidenta. Gracias también a la directora general de Trabajo, señora Parra Rudilla, por su exposición, que es una exposición un poco más amplia de la que nos pudo ofrecer en su anterior visita, hace un mes.

En esta intervención, como en aquella, nos ha hablado, prácticamente, de tres cuestiones: por un lado, nos ha dado algunos datos sobre el tema de la siniestralidad, de cómo ha descendido en la Comunidad de Madrid; por otro lado, nos ha hablado del conjunto de acciones que ha puesto en marcha su dirección general a través del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, y, por último, nos ha hablado del presupuesto, de cómo se han incrementado algunas partidas. Yo me voy a centrar en el tema de la siniestralidad, en cómo ha aumentado, desde nuestro punto de vista, y también del presupuesto que está poniendo la Comunidad de Madrid para ir avanzando en la solución de esta lacra.

Nos comentaba usted, al final de su intervención, con cierta satisfacción, que la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid había descendido un 58 por ciento desde 2002, pero, desde nuestro punto de vista, el mercado laboral de aquel momento, el tejido productivo de aquel momento, en 2002, muy poco tiene que ver con el mercado laboral actual. Yo creo que sería bastante más honesto comparar la evolución con los dos últimos planes directores, por ejemplo, la evolución en los últimos ocho años, porque es más coherente, tiene más rigor, sin necesidad de remontarnos a lo sucedido a finales del siglo pasado.

Nos comenta, así, en general, que la siniestralidad laboral desde el último plan director, desde 2017, ha descendido, pero usted lo dice en términos genéricos, y creo que sería bastante más riguroso decir de qué estamos hablando. Lo que quiero decir es que no es lo mismo un accidente leve, que un accidente grave, que un accidente muy grave o un fallecimiento. Yo creo que es interesante hacer esa distinción, porque pueden esconderse detalles que convendría analizar, y no decir un 5 por ciento, así, en términos absolutos, y llevarnos una falsa impresión.

Nosotros hemos hecho un ejercicio y hemos visto que el número de muertes por accidente laboral en los primeros cinco meses de 2024 se ha incrementado un 50 por ciento, respecto al mismo periodo del año anterior; concretamente, 33 personas han perdido la vida. Luego, si ampliamos un poco el foco, vemos que entre 2021 y 2023 han fallecido 252 personas, frente a las 193 que fallecieron por este tipo de accidentes entre 2017 y 2019 -saco de este extracto 2020 por motivos evidentes-, entonces, no parece que la evolución sea muy positiva. Efectivamente, hace cosa de ocho años fallecía una persona cada seis días, y ahora, en 2024, esta tendencia ha crecido, y fallece una persona cada cuatro días. Usted me va a decir que esto se tiene que mirar por la tasa de incidencia, por cada 100.000 habitantes, pero la tasa de incidencia en mortalidad es esta, y presenta un incremento de estas dimensiones. Luego, si vemos el número de accidentes graves, la cosa no mejora, porque en 2023 se batió el récord de este tipo de accidentes, desde 2010, tanto en términos absolutos como en incidencia por cada 100.000 habitantes.

Creo que no nos equivocamos si llegamos a la conclusión de que algo está fallando en la protección de la vida de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestra región. Usted nos puede decir

que ha descendido la siniestralidad, pero lo que ha descendido es la siniestralidad de los accidentes leves. Nosotros, aquí, nos atrevemos a apresurar que quizá no es que haya descendido el número de accidentes leves, sino que lo que se está produciendo es una infradeclaración de este tipo de accidentes, como así nos han comunicado distintos sectores de actividad, por ejemplo, las personas que trabajan para el servicio de ayuda a domicilio y las personas que trabajan en la hostelería, y es que tienen auténticas dificultades para que se demuestre que su esguince de muñeca o su ciática corresponde a un accidente que han tenido en el trabajo y no responde a otras causas; les es muy difícil asegurar ese origen único en el trabajo, y esto lo aprovechan determinadas mutuas para derivar esta patología al sistema sanitario público, con la consiguiente exención de responsabilidad empresarial. Una manera para contrastar esta hipótesis sería mirar el número de bajas por enfermedad común, porque, evidentemente, lo que no se atiende como enfermedad profesional o como accidente laboral, pasa por enfermedad común. ¿Y qué está pasando ahí? Nosotros lo hemos mirado, y el incremento es del 32 al 47 por ciento.

Esta sería una parte al hablar de la evolución de la siniestralidad en la Comunidad de Madrid, pero también nos hablaba usted del aumento del presupuesto y, concretamente, se refería a un 10 por ciento. No me ha dado tiempo a coger todas las cifras, pero me ha parecido entender un aumento de presupuesto en divulgación y un aumento de actividades -que no es lo mismo que presupuesto- en otras partidas. En divulgación, un 10 por ciento. Claro, la pregunta aquí sería doble. Primero, ¿qué representa la divulgación del conjunto total del plan director? Porque, según hemos visto, es una cantidad menor, muy pequeña; el importe importante, el grande, se refiere a otras cuestiones, como, por ejemplo, el asesoramiento a empresas, las visitas a las empresas, la investigación, o el control de las condiciones de trabajo, en colaboración con la Inspección de Trabajo o con los agentes sociales a través de los convenios de colaboración. Nosotros hemos hecho un ejercicio para ver qué representan, por ejemplo, los convenios de colaboración con agentes sociales. Nos hemos remontado hasta 2016 - no nos hemos querido remontar más- y hemos visto que hace nueve años el presupuesto que se firmaba con estos agentes sociales era el mismo, exactamente el mismo, cuando solamente el IPC ha aumentado desde entonces un 24,10 por ciento. O sea, ustedes no han aumentado las partidas para las acciones más significativas e importantes en la prevención de riesgos laborales, como son las visitas, como es el asesoramiento a pequeñas y medianas empresas, porque, no nos olvidemos, es ahí donde se están produciendo los accidentes, sobre todo los más graves, y donde se están produciendo los fallecimientos. No aumentar el presupuesto y no actualizarlo, en la práctica significa, básicamente, reducirlo. Pero, si miramos lo que está sucediendo con el presupuesto del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos encontramos algo todavía mucho más grave, y es que el presupuesto no es que se haya congelado, es que ha disminuido. En 2011 este instituto tenía un presupuesto de 25.700.000 euros, en tanto que en 2024 tiene un presupuesto de 22.828.000 euros; es decir, ha descendido en casi 3 millones de euros. Entonces, nos quedamos muy preocupados.

Entendemos que el Partido Popular con la prevención de los riesgos laborales hace como con los demás servicios públicos, o los congela o, directamente, los lamina, y eso tiene un impacto en la protección de la salud y la seguridad, en la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras en la región.

Nosotros estamos al tanto de este problema, nos preocupa, y presentamos una PNL, que se aprobó por mayoría, con la abstención de Vox. Si puede, nos gustaría que nos diera un detalle sobre si esta proposición no de ley ya ha tomado cuerpo, en qué sentido, en qué medida, y, sobre todo que nos dijera algo muy específico y concreto, que es si ustedes han pedido al consejo rector el aumento de la plantilla de inspectores de trabajo que corresponde a la Comunidad de Madrid para hacer seguridad y salud en el trabajo. *(Rumores.)* Sí, ustedes tienen la capacidad de proponer las campañas y también de proponer aumento de las plantillas. *(Rumores.)* Sí, eso nos han comentado.

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Lozano, tiene que ir terminando.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Sí. Me gustaría saber si han hecho esa petición de aumento del número de inspectores y subinspectores en la Comunidad de Madrid. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación tiene la palabra el representante del Grupo Parlamentario Popular, señor Pelegrina, por tiempo máximo de siete minutos.

El Sr. **PELEGRINA LÓPEZ**: Muchas gracias, presidenta. Primero de todo, aprovechar la ocasión para mandarle un fuerte abrazo a nuestra portavoz, Alicia Sánchez-Camacho, de la que todos los integrantes de este grupo parlamentario en esta comisión nos acordamos siempre mucho; esperamos que se recupere pronto.

Muchas gracias, señora Parra, por su comparecencia de hoy, por dar una explicación sucinta y amplia de todo lo que es el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, que quiero recordar a sus señorías que era el objeto de la comparecencia, y no otro. Es un plan que aún no ha llegado a su final; por tanto, llegar a conclusiones viendo la evolución de los resultados tendrá que ser cuando lleguemos al mes de diciembre. No obstante, nos ha adelantado una serie de datos que hablan bien sobre cuál está siendo su evolución y su ejecución. Dice que la ejecución está en torno al 70 por ciento, que creemos es un buen grado de ejecución en las fechas en las que estamos, y también dice que la previsión es que se llegará al cien por cien a la finalización del año, lo cual yo creo que es positivo.

Y entrando un poco más en materia, lo cierto es que los sucesivos planes directores han resultado ser unos instrumentos útiles y eficaces a la hora de reducir la siniestrabilidad en nuestra región; eso es un hecho. Se ha comentado en esta comisión, pero, repito, desde 2022, año en que empezó el primer plan, el PIB de la región ha crecido un 50 por ciento y la siniestrabilidad laboral se ha reducido en torno a un 58 por ciento, lo que lleva a la Comunidad de Madrid a ser la región con menos siniestrabilidad laboral de toda España. Sin caer en triunfalismos, creo que es evidente que este modo de proceder, esta forma de actuar, estos planes directores, están siendo eficaces. Otra cosa es entrar al detalle y mejorar lo que se pueda mejorar, pero yo creo que reducir la siniestrabilidad un 58 por ciento, cuando además ha habido un aumento del 50 por ciento del PIB, es para estar moderadamente satisfechos y, sobre todo, considerar que este es el camino y la forma de proceder, porque la verdad es que la media de la siniestrabilidad en Madrid es un 23 por ciento menos que la media española, y casi es la mitad diferencial con la que tiene el mayor índice. No es por ser triunfalistas, pero sí hay que decir que las cosas se están haciendo moderadamente bien. Y no es una cosa que hace el Gobierno de

la Comunidad de Madrid, porque precisamente uno de los principales logros y éxitos de los planes directores es que están realizados con el consenso del Diálogo Social, con las empresas, con los sindicatos y con un diálogo constante con el Gobierno de la Comunidad. Por tanto, algo se estará haciendo bien. Es cierto que el camino es largo y hay muchas cosas aún que mejorar, pero lo importante es el consenso con los agentes sociales y el consenso que tuvimos el otro día con los grupos parlamentarios en la proposición no de ley, donde hubo distintas acciones tanto de Más Madrid como del Grupo Socialista que vimos adecuado apoyar; es decir, compartimos todos el mismo objetivo, que es bajar la siniestralidad, y, mientras haya un solo fallecimiento, como ha dicho el señor Vinagre, obviamente, habrá una obligación de actuar. Por tanto, es el objetivo común de todos y tenemos que seguir trabajando.

Para este grupo parlamentario la seguridad en el trabajo y la reducción de la siniestralidad es una gran prioridad. Así lo dijimos, y fuimos generosos a la hora de apoyar y de votar a favor de las distintas iniciativas que los grupos de la izquierda nos plantearon. En este sentido, quiero hablar de los datos que se manejan sobre estos asuntos. Recordando que un solo fallecimiento de más es un drama, ya no solo por lo particular, sino por lo que significa como sociedad no poder llegar a una protección absoluta de todo, quiero poner el ejemplo de la evolución de los accidentes de tráfico. Hace veinte o treinta años, era tremendo; había una regla matemática con fallecimientos abusivos, y, gracias a una buena legislación, gracias al control de la normativa, gracias a la seguridad pasiva de los vehículos, gracias a la mejora de las carreteras y a un sinnúmero de actuaciones, se ha reducido drásticamente la siniestralidad por accidentes de coche. Pero, cuando se cogen distintos meses a comparar, o cuando se cogen de un mes a otro mes, o momentos muy concretos, puede pasar que, habiendo el mismo número de accidentes, incluso un menor número de accidentes, en un coche solo fallezca el conductor y en otro fallezca toda una familia, lo cual puede disparar totalmente la estadística. ¿Qué quiero decir con esto? Que hay que esperar a la evolución completa; que hay que ver la secuencia completa y, entonces, ver la evolución de los datos para tener un análisis correcto y poder ejercer las acciones que haya que hacer. Es decir, creo que hay que esperar al final de la aplicación del plan director, en el mes de diciembre, porque tendremos la evolución correcta de los datos que estamos tratando.

Y, hablando de datos, ¿cómo se mide el plan director? ¿Cómo se ve si se está ejecutando o no lo que se plantea en el plan director? Como ha comentado la directora general, el plan director señala una serie de cumplimientos y una serie de indicadores. Uno de los compromisos u objetivos estratégicos, repito, es disminuir la siniestralidad laboral relativa a los accidentes de trabajo en un 5 por ciento. La media del convenio anterior fueron 3.226; a fecha de hoy, que no hemos llegado al 31 de diciembre, la media son 2.600, por lo que ampliamente se cumple el objetivo del 5 por ciento. Otro compromiso, u objetivo estratégico, a cumplir es disminuir la siniestralidad laboral relativa a las enfermedades profesionales en un 5 por ciento. La media del plan director anterior fue un 55,23; ahora, estamos en un 30 por ciento y, por tanto, se está cumpliendo. Otro compromiso, u objetivo estratégico, a cumplir es incrementar la inversión del Instituto Regional en un 10 por ciento; bueno, pues hemos pasado de cuatrocientos y pico mil a un millón de euros. Por tanto, se está cumpliendo ampliamente todo lo que plantean esos compromisos estratégicos, que han sido firmados por los sindicatos, por las organizaciones empresariales y por el Gobierno regional. Es decir, teniendo en cuenta lo que en el

propio plan director viene especificado para evaluar su ejecución y su cumplimiento, está funcionando. Claro, otra cosa es entrar en los detalles, y, evidentemente, habrá que analizar cada dato, habrá que analizar los sectores concretos, habrá que ver cómo ha ido la evolución en estos cuatro años y, así, en la elaboración del VII plan director tomar las medidas necesarias que haya que tomar, y siempre teniendo en consideración la opinión tanto de empresas como de empresarios.

En fin, yo creo que esta es la manera de proceder y, sobre todo, creo que es el camino. Además, es evidente que la aparición de los planes directores es un triunfo del Diálogo Social, del consenso entre empresas y trabajadores y del diálogo con la Comunidad de Madrid. No le quitemos mérito a esto, a que es un camino que está marcando bien la reducción de la siniestralidad. Yo creo que es el camino.

En conclusión, señorías, creo que la Comunidad de Madrid viene ejecutando con máxima diligencia las prácticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, más allá de que habrá que ver en detalle ciertos accidentes, o ver en detalle la casuística que ha podido haber en un sector determinado en unas fechas concretas y determinadas. No obstante, la Comunidad de Madrid seguirá reforzando y programando sus actuaciones a futuro atendiendo a la situación actual, entablando conversación constante con los agentes sociales, intentando reducir la siniestralidad y, también, intentando la cultura de la prevención, que es algo muy importante, para hacer que nuestra Comunidad de Madrid siga siendo una de las que menos siniestralidad tiene de toda España, y para que, de alguna forma, podamos reducir estos datos.

Termino felicitando el trabajo del Instituto Regional y el trabajo particular de doña Marina Parra, hoy compareciente, por el compromiso en la consecución de los objetivos que están marcados. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. A continuación, para contestar a las intervenciones de los grupos parlamentarios, tiene la palabra la señora directora general por tiempo máximo también de siete minutos; adelante.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO** (Parra Rudilla): Muchísimas gracias, señora presidenta. En primer lugar, quiero agradecer a todos los grupos políticos sus intervenciones, porque todas son muy interesantes y las tendremos en cuenta, como no puede ser de otra manera, para este VII plan director que vamos a negociar -estamos ya en ello- y para lo que queda del VI.

Intentando contestar lo mejor posible a todos ustedes, señora Cuartero, efectivamente, nosotros damos cuenta al consejo de administración, presentamos los datos. El consejo de administración, como usted sabe, está formado por UGT, Comisiones Obreras, Función Pública y Salud Laboral. Presentamos los datos, los indicadores, y esos indicadores, como les digo, serán publicados para que se sepa la ejecución completa del plan director. Irá a la Mesa del Diálogo Social la aprobación de este VII plan director.

Considerando lo que usted ha comentado respecto a los datos, muy interesante, de tener en cuenta la evolución de mercado, y por lo que decía la señoría de Más Madrid, me gustaría hacer una puntualización. El índice de incidencia se define como el número de accidentes de trabajo con baja; por lo tanto, ahí estamos acotando, porque ahí están los graves y muy graves. Los leves, en principio, quedan fuera si no tienen baja. O sea, ya estamos acotando el tipo de accidente que estamos valorando durante la jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores afiliados, no por la población. Por tanto, se están considerando los trabajadores afiliados en cada momento y porcentualmente sí se tiene en cuenta esa evolución del mercado económico. Y en la CNAE se hace un estudio por actividad, y se va valorando, y se hace porcentualmente; por lo tanto, sí es comparativo, porque es algo porcentual.

En cuanto a su señoría del Partido Socialista, yo no estoy satisfecha, ni mucho menos; es que nadie de los que trabajamos en PRL podemos estar satisfechos. Lo que sí quiero es animarlos a todos ustedes a que hablemos mucho, mucho y bien, de la PRL, de la seguridad, la salud y el bienestar, y a que sigan por este camino, porque todos somos responsables, así que, muchísimas gracias por haberme llamado.

Adaptación de la ley, por supuesto; ya están trabajando en el ministerio, y usted lo sabe. Esperamos que cuenten con las comunidades autónomas, y no solo con las comunidades autónomas sino con las personas que trabajan diariamente en la calle, de modo que los técnicos de los servicios de prevención cuenten con los trabajadores para esta nueva adaptación de la ley. Sobre la estrategia española, por supuestísimo, es que formamos parte, es que la aprobó también la Comunidad de Madrid; junto con el resto de las comunidades autónomas hemos aprobado la estrategia y la estamos ejecutando. Formamos parte del Instituto Nacional y de la Comisión Nacional, por lo que, por supuesto que sí, y estamos en ello.

Enfermedades profesionales. Mire, de acuerdo con usted. Es que falta mucha formación e información. A mí no me gusta hablar de infradeclaración, me gusta más hablar de que hay que formar e informar y, en ese sentido, por ejemplo, nosotros estamos colaborando con la Inspección de Sanidad, teniendo una colaboración muy interesante para establecer sistemas y protocolos de actuación orientados a abordar situaciones de sospecha de enfermedad profesional que permitan la mejor identificación para declarar este tipo de enfermedades y patologías no traumáticas. Además, con la Dirección General de Salud Laboral y con las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional estamos colaborando para contribuir a la mejor formación de los médicos de Atención Primaria y establecer sistemas de información rápida y eficaz de los mismos para la mejor identificación y declaración de enfermedades profesionales y su derivación a las mutuas; por lo tanto, totalmente de acuerdo con ustedes.

Y, claro, estamos muy coordinados con Inspección de Trabajo, con la Fiscalía y con el 112, porque no puede ser de otra manera, estamos obligados a colaborar.

En cuanto a la actividad de los agentes sociales, es que es un 20 por ciento del presupuesto, y es una actividad fundamental. Pero es que el IRSST, además, también hace visitas y asesoramientos. Por tanto, no son solo los agentes sociales, sino que el IRSST también hace muchísimas otras cosas.

Respecto a la Inspección de Trabajo, tenemos colaboración y apoyo con la dirección regional, que es un apoyo total, con una colaboración estrechísima. Y no depende de nosotros ese aumento de plantilla, aunque las campañas sí, y todo lo que sea aumentar asesoramiento estupendo.

Lo de la PNL se lo agradezco, y claro que seguí el debate y he seguido sus aportaciones, pero es a más de lo que hacemos; es decir, estamos en esa línea y todo lo que proponía usted lo estamos haciendo ya, pero todo lo que se hablar de PRL yo encantada.

En cuanto a la siniestralidad, en primer lugar quería dejar patente que para nosotros cualquier dato de siniestralidad que no sea reducirla a la mínima expresión es insuficiente -ya no hablo de siniestralidad cero, porque vamos a ser realistas, sino de la mínima expresión-, y hasta que no consigamos ese objetivo, evidentemente, todo lo demás es insatisfactorio -eso, vaya por delante-, y más cuando hay accidentes mortales, graves y muy graves, que son un verdadero drama para las familias, para la sociedad, incluso para las empresas, porque cuando hay un accidente grave es un drama para todos, y el IRSST, se lo aseguro, lo vive en primera persona.

No obstante, es cierto, independientemente de todo esto, que la Comunidad de Madrid tiene el índice de siniestralidad más bajo de todas las comunidades autónomas, y esto hay que decirlo, hay que valorarlo; hay que verlo de manera prudente, pero hay que decirlo. Los datos del Instituto Nacional correspondientes al periodo entre mayo de 2023 y abril de 2024 indican que el índice es un 23,83 por ciento por debajo de la media, y, además, los accidentes mortales son menores respecto a otras comunidades autónomas comparables con la nuestra, como Andalucía y Cataluña. Esa situación de menor número de accidentes mortales e índice de incidencia más bajo de la media nacional es una constante en los últimos años, lo cual es el reflejo de un trabajo y de una implicación de todos, porque esto no es solamente del IRSST, faltaría más, porque aquí hay muchísima gente implicada que trabaja diariamente en PRL.

Mire, el número absoluto de accidentes no es un indicador adecuado, como han señalado, para evaluar la calidad -insisto, la calidad- de la actuación preventiva. Hay muchos más factores, circunstancias e indicadores a analizar de estos datos. Por ejemplo, hay que analizar en los siniestros que tenemos si fueron en jornada o in itinere; si fueron infartos, derrames cerebrales u otras patologías no traumáticas -Panotratss-, o si fueron accidentes de tráfico en jornada laboral. Nosotros analizamos mucho los datos, se lo aseguro; analizamos cada dato minuciosamente y, entre enero y mayo de 2024, los datos muestran que del 71,42 por ciento de los accidentes mortales, el 25 de los muy graves y el 46,97 de los accidentes graves registrados, 101 se deben a Panotratss, accidentes in itinere y accidentes de tráfico, lo que hace más difícil esa intervención directa por parte de la PRL, puesto que concurren condiciones que van más allá de lo estrictamente laboral. No todo puede solucionarse al cien por cien por los prevencionistas, no todo, y eso hay que tenerlo en cuenta. La PRL es una materia muy compleja,

muy difícil, y no se puede simplificar o reducir a si hay más o menos accidentes en un determinado periodo de tiempo, como decía el portavoz del Partido Popular, porque la prevención de los riesgos laborales y la cultura del bienestar laboral es una carrera de fondo, en la que no hay que bajar la guardia en ningún momento. Se tiene que trabajar a largo plazo, analizando, claro está, los datos y la situación en cada momento, para, claro que sí, adecuarse a las necesidades, pero sin que estas nos desvíen del objetivo final.

Respecto a los presupuestos...

La Sra. **PRESIDENTA**: Discúlpeme, señora directora general, tiene que ir terminando, pero luego tiene otro turno de cinco minutos más.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO** (Parra Rudilla): Me guardo el tiempo para los presupuestos. Muchísimas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora directora general. Y ahora abrimos un turno de réplica de los grupos parlamentarios, que intervendrán de menor a mayor, comenzando por el Grupo Vox en Madrid, por tiempo máximo de tres minutos.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Gracias, presidenta. Señora Parra, la verdad es que de este tema creo que deberíamos hablar mucho, y espero que lo hagamos en el siguiente periodo de sesiones, porque, a medida que va avanzando la comparecencia, salen más temas que deberíamos tratar.

Aunque voy a tratar después las enmiendas que no fueron incorporadas a la PNL que se aprobó en el pleno de hace dos semanas, de su última intervención quería hacer dos comentarios. Ha hablado de la relación con los médicos de Atención Primaria y creo que ese es otro grandísimo melón que hay que abrir, porque usted ha dicho cómo colaboran los médicos de Atención Primaria para todo lo que son enfermedades laborales y bajas laborales y yo creo que, con el nivel de sobrecarga que tiene ahora mismo la Primaria, hay que hacer al revés, tienen que ser los médicos del trabajo los que se incorporen a Atención Primaria para poder hacer el mejor y más correcto seguimiento de todo lo que son patologías asociadas al trabajo, porque no tenemos medios de Atención Primaria para atender tanto y, además, está demostrado que el absentismo laboral asociado a las bajas no graves, podríamos decir, se reduce cuando estas además las gestionan las mutuas de prevención de riesgos laborales. Siempre hay quien dice que los médicos de prevención de riesgos laborales, que muchas veces también trabajan en la sanidad pública, se cambian el gorro y, entonces, se convierten en una especie de tirano que obliga a todo el mundo a ir a trabajar sin que esté en las condiciones adecuadas, pero, yo creo que, si tratamos el tema un poco seriamente, llegaremos a la conclusión de que, efectivamente, hay que hacer ese esfuerzo para que los médicos de prevención de riesgos laborales y los servicios de prevención se incorporen también a la gestión de las bajas y de las altas laborales.

Otra cosa es que falta investigación y falta discriminación en la prevención de riesgos laborales. Lo ha dicho muy claro, no todo pueden solucionarlo los prevencionistas. Aunque todo tenga la calificación de accidente laboral, esos accidentes in itinere, esos accidentes de tráfico que surgen en

tiempo de trabajo, no pueden ser tan tratados por los prevencionistas y, muchas veces, por ejemplo, lo que necesitamos es que se arregle una carretera en la que se producen accidentes de forma recurrente.

Ya muy brevemente, quiero decirle que incluimos enmiendas porque hay que tratar el caso de los trabajadores que tienen accidentes que no son contabilizados como accidente laboral porque no tienen contrato. Este es un tema que nos preocupa muchísimo, porque hay contratación oculta de inmigración ilegal que está sometida a condiciones de esclavitud. También es necesario que se hagan estudios de siniestrabilidad laboral comparada entre los servicios que se prestan, digamos, en el mercado normal, y los servicios que son subcontratados por la Administración, como, por ejemplo, vigilancia, mantenimiento, limpieza, etcétera, porque consideramos que la prohibición de revisar los precios hace que al final estas personas estén sometidas a condiciones laborales mucho más precarias que en las circunstancias normales. Y, finalmente, también hay que incluir en el estudio de prevención de riesgos laborales las agresiones que sufren muchos trabajadores, como los trabajadores de la sanidad o los vigilantes de seguridad del metro, que en su día a día están expuestos a agresiones exteriores y muchas veces no disponen ni siquiera, como es el caso de los vigilantes de seguridad del metro, de las protecciones personales necesarias frente a cortes, frente a golpes o frente a muchas agresiones que se producen, y que no están consideradas como accidente laboral al ser agresiones producidas por un tercero. Nada más. Muchas gracias a la presidenta por su generosidad en la administración del tiempo.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Cuartero. A continuación tiene la palabra el señor Vinagre por tiempo de tres minutos.

El Sr. **VINAGRE ALCÁZAR**: Gracias, presidenta. Agradecer a la señora directora general sus aclaraciones y sus comentarios. Valoramos positivamente que comparta con nosotros la preocupación por las enfermedades profesionales, que para nosotros es un tema en el que hay que profundizar a lo largo de los próximos años. Hablaba el portavoz del Grupo Popular sobre el camino y el método. Creo que hay una amplia coincidencia en ese camino, en ese método. Creo que coincidimos en el camino y en el método, que debe ser el consenso con los agentes sociales y el trabajo coordinado entre las diferentes Administraciones y dentro del marco del plan director. Creo que estamos prácticamente todos de acuerdo con ese objetivo común, que no puede ser otro sino el de reducir la siniestrabilidad laboral.

Es importante que actualicemos la legislación. Es importante que perseveremos en ese diálogo permanente entre las instituciones y con los agentes sociales, y, a nuestro juicio, es importante, es fundamental, que el próximo plan director vaya acompañado de los suficientes recursos económicos para que se puedan acometer los nuevos retos y desafíos, como puede ser el de las enfermedades profesionales, que tenemos que abordar. En ese sentido, para nosotros, quizá, sería importante que en ese nuevo plan director se valorara que los convenios que se firmaran tuviesen carácter bianual, como ya señaló mi compañera en el pleno, ya que entendemos que eso facilitaría mucho su ejecución.

Por mi parte, nada más. Agradezco la intervención y el tono que está teniendo el debate. Esperamos que en la segunda intervención nos pueda aclarar algo más en relación con la financiación y, quizá, incluso nos pueda anticipar algo en relación con el nuevo plan director. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias a usted, señor Vinagre. A continuación tiene la palabra la señora Lozano por tiempo máximo de tres minutos.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Gracias, presidenta. También agradezco el tono, así como el contenido de la intervención de la directora general de Trabajo, señora Parra.

A mí me gustaría insistir en tres cuestiones, y la primera son los datos. Yo creo que tenemos que ser un poco rigurosos y no establecer comparativas que políticamente pudieran interesarnos, es decir, que resulten de parte. Creo que para hacer un ejercicio de la evolución de la siniestrabilidad laboral tenemos que centrarnos en ver qué ha sucedido en los últimos años y, sobre todo, ver qué ha pasado en la Comunidad de Madrid. Como decía el portavoz del Partido Popular, y también la directora, es cierto que, si nos comparamos con el conjunto del Estado, la siniestrabilidad baja, pero yo creo -y ustedes lo saben- que no tiene nada que ver el tejido productivo de la Comunidad de Madrid con el de otras comunidades que pueden ser más agrícolas, o que pueden ser más urbanas, como en el caso de Cataluña, que tiene un peso de sector industrial distinto al de la Comunidad de Madrid; o sea, yo creo que no vale comparar comunidades autónomas diferentes con tejidos productivos distintos. La mejor comparación es lo que está sucediendo en la propia Comunidad de Madrid y hacerlo en un espacio de tiempo acotado, no remontarnos, ya digo, a finales del siglo pasado. Puede ser un periodo razonable el de los últimos ocho años, o los últimos diez -no sé, lo que ustedes entiendan-, pero los últimos veinticinco o treinta años no nos parece muy serio ni riguroso.

Por otro lado, hablando del plan director, nosotros esperaremos a que esté completada la evaluación del VI plan director. Lo digo porque muchas veces la evaluación de las políticas públicas parece que es una cuestión menor, entonces, no se ejecutan esas evaluaciones y se siguen diseñando políticas públicas de futuro sin hacer evaluaciones rigurosas. Eso no tiene nada que ver con esta intervención, pero sí ha sucedido, por ejemplo, con la estrategia Madrid por el Empleo, de la que hemos pedido la evaluación por activa y por pasiva, pero no hay una evaluación general y no hay evaluaciones anuales, solamente de un año, del año 2021, por ser rigurosa, y creemos y entendemos que para poder diseñar políticas públicas de futuro con impacto tenemos que ver cómo han funcionado las anteriores con rigor y detalle, y no que sea cámara de eco a nivel partidista, propaganda partidista.

Nos decía la directora que sí se pueden hacer solicitudes al Ministerio de Trabajo de campañas para investigar, para inspeccionar determinados sectores donde sabemos que se está concentrando la siniestrabilidad laboral en la Comunidad de Madrid; por tanto, se pueden hacer esas peticiones. Evidentemente, lo que le comentaba no depende de la Comunidad de Madrid, pero esta sí puede sugerir el número de inspectores. Otra cosa es que eso se otorgue, o no, pero sí se puede hacer una sugerencia. A mí me gustaría saber cuál ha sido la sugerencia de la Comunidad de Madrid y si se ha incrementado el número de inspectores o no, porque creemos que una pata fundamental es la inspección. Sabemos que en los últimos años el número de inspectores ha descendido, y, no es por hacer publicidad, pero ha aumentado en un 20 por ciento desde que está en el Ministerio de Trabajo la ministra Yolanda Díaz. A mí me gustaría saber cuál es la tendencia en la Comunidad de Madrid, porque creemos que la inspección es una cuestión fundamental para la vigilancia y la prevención. Estamos de acuerdo con lo

que ha dicho la directora respecto a que no puede caer todo del lado de los prevencionistas, y creemos que disminuir la siniestrabilidad es una labor que compete a toda la sociedad en su conjunto, pero, aunque la prevención en riesgos de trabajo es una función muy importante que recae en todos los agentes, creemos que el tema de inspección es básico, y, que se haya aumentado un 20 por ciento es una muestra de voluntad política de poner el foco en temas donde realmente están pasando cosas. Dicho esto, nos gustaría saber con detalle qué campaña se va a promover, en qué sectores, y si se ha pedido un aumento de plantilla, un aumento de inspección en determinados sectores, porque, efectivamente, se están produciendo más accidentes de trabajo in itinere, y esto tiene que ver con el tejido productivo, porque ya sabemos lo que pasa con los riders y con algunas empresas que se dedican a prestar servicio de comida rápida a domicilio y demás. En ese sentido, nos gustaría saber el papel que está tomando esta dirección general. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Lozano. A continuación tiene la palabra el señor Pelegrina.

El Sr. **PELEGRINA LÓPEZ**: Muchas gracias, presidenta. Yo voy a ser breve. Simplemente quería hablar bien del buen tono de todos los portavoces de todos los grupos parlamentarios. Creo que todos tenemos al menos el objetivo común de trabajar por reducir la siniestrabilidad y bajar la mortalidad, y me alegran sus ganas de aportar ideas, de aportar iniciativas, porque, como ha dicho la directora general, son recibidas de buen grado, aunque en muchas de ellas ya se está trabajando y ya se están estudiando.

Simplemente, poner en valor el trabajo que realiza el Instituto y poner en valor a los trabajadores públicos que hacen las inspecciones y a los que están con las estadísticas, porque se estudia global o parcialmente sector a sector; en fin, se hace un trabajo de campo muy importante. También quiero poner en valor el trabajo de los agentes sociales, sindicatos y empresarios.

Creo, como he dicho antes, que este es el camino, el método a seguir con los planes directores, porque dan un resultado que indica que es la forma de rebajar la siniestrabilidad, y lo que hay que hacer es coger los datos, analizarlos y, a partir de ahí, adoptar las medidas necesarias a aplicar en el VII plan director.

Y termino dando las gracias a la compareciente por explicarnos el plan.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Para cerrar este debate tiene la palabra la señora directora general, señora Parra, por tiempo de cinco minutos.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO** (Parra Rudilla): Muchísimas gracias, señora presidenta, señorías. Comienzo contestando a la señoría de Vox. Efectivamente, los médicos de trabajo hacen una labor digna de alabar, frenan muchas enfermedades profesionales. Los servicios de prevención, los servicios de salud laboral, y, evidentemente, también las mutuas, hacen una gran labor, y además trabajamos codo con codo con todos ellos, y con enfermeras y enfermeros del trabajo igualmente.

Se investigan todos los accidentes de trabajo, incluso de las personas que no están dadas de alta, y, luego, la inspección, cuando va, actúa en esos casos de no contratación de personas. Y de acuerdo con usted respecto a las agresiones al personal sanitario y decirle que hace poco tuvimos una jornada en el IRSST para hablar de estos temas.

En cuanto al diputado del PSOE, los convenios siempre han sido bianuales, lo que pasa es que estos dos años atrás intentamos, en colaboración con los agentes sociales, que fueran más eficaces y eficientes, intentar que la justificación de los convenios subvención fuera más fácil para todos y centrarnos más en la ejecución, pasando de un sistema de cuenta justificativa a un sistema por módulos. Ha sido muy costoso por la idiosincrasia de cada agente social. Seguiremos intentándolo, pero, sí, vamos a pasar a un sistema bianual, que nos viene mejor ahora mismo a todos. Lo seguiremos intentando, porque, queríamos hacerlo todos mejor, pero fue muy complicado. Muchísimas gracias tanto a Vox como al PSOE por el impulso que quieren dar a la prevención.

En cuanto a Más Madrid, señoría, es que hay que compararse, y se hace la comparativa porcentualmente, por lo tanto, es correcta. Evidentemente, también nos comparamos; comparamos cómo vamos en la Comunidad de Madrid. Y, claro, otros tienen otros riesgos, pero Madrid tiene muchos, se lo aseguro. Madrid tiene muchísimos riesgos porque es una comunidad con muchísima actividad, por ejemplo, hay mucha obra de construcción, y la comparación, como se hace porcentualmente, creo que es correcta. Y no quite mérito a la actividad de todas las personas que trabajan en prevención porque lo están haciendo muy bien y ya le digo que en Madrid hay muchísimo riesgo. A lo mejor otras comunidades tienen más actividad agrícola, pero en la Comunidad de Madrid hay mucho movimiento por las distancias y también riesgos psicosociales. Hay muchos riesgos que trabajar en la Comunidad de Madrid.

En cuanto a la inspección de trabajo, nosotros, como le decía, trabajamos con la Inspección Territorial de Trabajo en la Dirección General de Trabajo con las campañas y el seguimiento de las actas de infracción. Tenemos una relación excepcional, buenísima, y apoyamos lo que ellos piden, lo que solicitan. Y claro que necesitan más recursos, pero más recursos se necesitan, en general, en toda España, porque es la petición que hace todo el mundo. Ahora mismo no tengo los datos, pero las peticiones que hacen nosotros las apoyamos.

Respecto a las campañas, otro día, si quiere, podemos hablar de ellas, pero, por ejemplo, están las de los centros especiales de empleo, las del amianto y todo lo que vemos trimestralmente cuando tenemos las reuniones de seguimiento con la Inspección de Trabajo. En esas reuniones vamos viendo dónde hay que incidir más y cómo van yendo esas campañas. Esto de las reuniones de seguimiento es una cuestión que hace la Comunidad de Madrid y ya van a copiar otras comunidades. Y, en cuanto al trabajo del IRSST con la Inspección de Trabajo, es que es diario, y cuenta con el apoyo del ministerio y con todo el apoyo de la Comunidad de Madrid.

En cuanto al presupuesto, yo comparo con el V plan director, que tuvo una financiación de 79.461.000 euros, y el VI plan director ha aumentado un 5,66 por ciento, porque son casi 84 millones;

es decir, que del V al VI ha habido un incremento. Por lo tanto, hay un compromiso importante de la Comunidad de Madrid por la prevención de los riesgos laborales. Además, año a año también se ha ido incrementado desde 2021. Por ejemplo, en 2021 el presupuesto fue de 20.079.000 euros y en 2024 ha sido de 22.828.000 euros. Por tanto, ha habido un incremento no solamente del V al VI plan, que es con lo que yo me puedo comparar ahora, más recientemente, sino que año tras año también ha ido aumentándose.

También les puedo decir que en el V plan director hubo una ejecución de un 64 por ciento y que ahora tenemos ya una ejecución casi del 70 por ciento. Y también le puedo dar otro dato de ejecución muy importante, que es que en 2021 ejecutamos del presupuesto un 87,28 por ciento; en 2022, un 83 por ciento y en 2023 la ejecución del IRSST -creo que hay que dar la enhorabuena a todos los trabajadores y todas las trabajadoras del instituto- ha sido de un 97,27 por ciento; o sea, que es un aumento en la ejecución y del presupuesto importante.

Para concluir, quería agradecerles a todos este compromiso con la PRL, con la que podremos seguir, claro que sí, porque con esto podríamos estar todo el día en el IRSST. A veces tenemos que obligarnos a parar porque hay tanto que hacer y de cada reunión salen tantos proyectos que esto es algo infinito. Por tanto, yo encantada de hablar, y de hablar mucho y bien de la importancia de la prevención en las empresas y de lo importante que es para la sociedad. Anunciarles que seguimos trabajando duro para que el VI plan director sea un éxito de ejecución para todos y contribuya a reducir la siniestrabilidad en la Comunidad de Madrid. No bajamos la guardia y, evidentemente, hasta que no reduzcamos hasta la mínima expresión la siniestrabilidad en la Comunidad de Madrid todos tenemos que seguir trabajando. Por lo tanto, sigamos. Les invito a que sigamos hablando de la prevención y de la seguridad, la salud y el bienestar en las empresas, y muchísimas gracias a todos por el tono y por el trabajo conjunto que podemos hacer. Muchísimas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias a usted, señora directora general; le agradecemos su disposición, su información y su colaboración con los trabajos de esta comisión, y estoy convencida de que la tendremos pronto de nuevo, en los siguientes periodos de sesiones, en esta mesa. Voy a pedir al señor secretario que nos acompañe de nuevo en la mesa, y pasamos al siguiente punto del orden del día.

C-716/2024 RGEP.9012. Comparecencia del Sr. representante del Área Confederal LGTBI de la Unión General de Trabajadores, a petición del Grupo Parlamentario Más Madrid, con el siguiente objeto: informar sobre el estado de desarrollo e implantación de los planes LGTBI en las empresas de más de cincuenta trabajadores recogidos en el Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

En representación de la organización comparece don Antonio Abad, a quien damos la bienvenida a esta comisión y rogamos que tome asiento en la mesa, y también damos la bienvenida al resto de miembros de esta organización que nos acompañan en esta comisión. Para empezar, el señor Abad va a disponer de un tiempo máximo de quince minutos al objeto de informar sobre el estado, desarrollo e implantación de los planes LGTBI en las empresas de más de cincuenta trabajadores, recogidos en el artículo 15 de la Ley de Igualdad Real y Efectiva; sin más, señor Abad, le doy la palabra por un tiempo máximo de quince minutos.

El Sr. **REPRESENTANTE DEL ÁREA CONFEDERAL LGTBI DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Abad García): Muchas gracias, señora presidenta. Es un honor estar en esta Comisión de Empleo y Economía de la Asamblea de Madrid en el mes del Orgullo para hablar de un importante avance legislativo que hemos introducido a través del diálogo social con el acuerdo tripartito entre el Gobierno y sindicatos en la normativa laboral española -que es además inédito, porque es un acuerdo que no existe en otros países- en materia de defensa de los derechos de las personas LGTBI en el empleo, que es algo que tiene una importancia fundamental para muchas personas trabajadoras.

Verán, hicimos un estudio hace dos años sobre la realidad de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España y tenemos datos muy importantes, muy significativos, de lo que pasa en los centros de trabajo. Este estudio, con 3.400 respuestas, es una fotografía de cuál es la situación de las personas LGTBI en el empleo, de cuál es la situación que muchas personas viven en silencio ante la falta de herramientas de denuncia frente a esas situaciones. Todos los datos son realmente preocupantes, pero, como el estudio es muy amplio y, además, es un estudio horizontal que se ha hecho durante varios años, hemos elegido traer los datos que nos muestran qué está pasando en los centros de trabajo. En ese sentido, nos hemos encontrado con que un 40 por ciento de personas LGTBI que viven su orientación o su identidad en total libertad en sus ámbitos sociales y familiares tienen que volver al armario frente a unas situaciones de violencia que se dan muy extendidamente. El 78 por ciento de las personas LGTBI que consultábamos en este estudio nos decían que habían vivido alguna forma de violencia, que va desde las típicas violencias verbales, rumores, comentarios despectivos o insultos hasta violencias físicas, y un 20 por ciento de personas trans nos decían que habían sufrido alguna forma de violencia sexual en los centros de trabajo, desde tocamientos hasta agresiones sexuales. Por lo tanto, nos encontramos con una realidad que, desde el punto de vista de los derechos de las personas trabajadoras, podríamos decir que es antidemocrática.

Frente a esta situación, planteamos un segundo estudio para analizar cómo se había ido desarrollando la negociación colectiva a lo largo del tiempo, desde el punto de vista del acuerdo de los sindicatos y los empresarios, en la materia que regula las relaciones laborales, pero también los derechos, de las personas trabajadoras, y nos encontramos con que solamente un 30 por ciento de los convenios colectivos contenían cláusulas que hacían referencia a los derechos de las personas LGTBI en esas empresas o sectores que analizábamos y que ningún convenio colectivo hacía referencia a los derechos de las personas trans, a pesar de que estas personas, por su situación, necesitan algunas medidas específicas que deberían estar recogidas en la negociación colectiva.

Ante esta situación, se han propuesto algunas alternativas a lo largo de estos dos últimos años, que se trasladan a la normativa laboral; concretamente, una normativa por la que se reforma en el año 2023 la Ley de Empleo. Se hace una nueva ley de empleo y se introduce al colectivo LGTBI, y especialmente a las personas trans, que aparecen por primera vez en esta Ley 3/2023, de 28 de febrero, en el artículo 50, entre los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo. Es cierto que nos sorprendieron los titulares de algunos medios de comunicación, que decían que las personas LGTBI, concretamente los hombres gais, íbamos a ir a las colas de las oficinas del SEPE a pedir trabajo por ser gais, cuando esto no se refiere a todas las situaciones, sino a aquellas personas que están en una situación de vulnerabilidad porque han sido expulsadas de sus hogares, han abandonado tempranamente el hogar o han sufrido discriminación en las etapas educativas. Las políticas activas de empleo tienen que poner la mirada en esas situaciones de vulnerabilidad, porque esa vulnerabilidad viene provocada por la discriminación que sufren las personas LGTBI a lo largo de sus etapas vitales. Es claro que no todas las personas LGTBI la sufren de la misma manera y con la misma intensidad, pero aquellas que la han sufrido de forma muy intensa pierden oportunidades educativas, pierden oportunidades formativas, y esto empeora su empleabilidad, y, si las políticas activas de empleo tienen una virtud, es precisamente mejorar la empleabilidad de las personas utilizando los itinerarios formativos y las orientaciones laborales de forma especializada. Por tanto, este artículo 50, al contrario de lo que dicen algunos titulares, o de lo que se ha dicho a lo largo de este tiempo, viene a mejorar la empleabilidad a través de un mecanismo de coordinación entre los servicios sociales y los servicios públicos de empleo, que es donde acuden las personas LGTBI en una primera instancia cuando sufren estas situaciones, y muy especialmente las personas trans. Esta coordinación tiene que ser en todo caso efectiva y tiene mucha importancia en las comunidades autónomas.

Por otro lado, frente a estas situaciones de discriminación en el empleo y esa violencia que se sufre en los centros de trabajo, que está muy extendida y normalizada, se hace una reformulación del capítulo referido al empleo en la ley trans y LGTBI, artículos 14 y 15, que se concreta y materializa en la nueva obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de tener medidas para mejorar estas situaciones; medidas que en ningún caso suponen una carga económica a las empresas, porque son medidas que tienen la virtud de ser gratuitas, pero, de alguna manera, ponen en la cultura empresarial que la igualdad y los derechos de las personas LGTBI contribuyen al clima laboral, a la productividad, a la captura o a la mejora del talento de las empresas y a que las personas sean mucho más productivas. Por otro lado, tampoco suponen una carga administrativa, porque el desarrollo reglamentario del artículo 15.1, que hemos negociado en el diálogo social con el Gobierno y las patronales llegando a un acuerdo y a redactar un texto de real decreto que será publicado próximamente, mejora esas condiciones de las personas LGTBI para que sus vidas laborales, sus trayectorias profesionales, estén garantizadas, y no se vean condicionadas por el odio, la discriminación y la violencia.

Les pongo un caso, un ejemplo, para que entendamos un poco cuál es la situación de la que estamos hablando. Es el caso de una mujer que participó en este estudio, en un análisis más cualitativo que hicimos, preguntando en entrevistas y en grupos de trabajo, que nos decía que tuvo que casarse en sus vacaciones porque no podía pedir el permiso de matrimonio, generalmente reconocido para

todas las personas trabajadoras, porque sabía que al día siguiente la iban a despedir; o el caso de la mujer lesbiana que nos decía "yo no he podido acompañar a mi mujer durante su cáncer de pecho" - derecho de acompañamiento al cónyuge a visitas médicas- "porque sabía que, si lo pedía, al día siguiente iba a salir de la empresa". Esto ocurre y, por desgracia, ocurre con mucha frecuencia. Además, hemos normalizado que estas situaciones ocurran, siendo el ocultarnos algo que nos acompaña en nuestra vida laboral, que es a lo que me refiero cuando hablo de ese 40 por ciento de personas LGTBI que viven sus vidas plenamente pero que al llegar al trabajo se ocultan, lo cual no es gratuito, porque supone una renuncia automática a derechos que están generalmente reconocidos para todos y para todas, siendo, por tanto, una situación sobre la que habría que poner la mirada.

Me hace sentir muy orgulloso, en este mes del Orgullo, que los sindicatos, a uno de los cuales represento, pero no solo ellos sino también las patronales, sean conscientes de esta situación y hayamos podido llegar a un acuerdo tripartito en esta materia. Creo que es un salto cualitativo muy importante en los derechos de las personas LGTBI y trans y que este país va a ser un ejemplo y va a ser vanguardia, una vez más, en políticas de igualdad. Va a haber que desarrollar este acuerdo tripartito desde las políticas públicas de las comunidades autónomas y contamos con todas, porque creo que merecerá la pena poder decir, por fin, que las personas LGTBI vamos a tener herramientas en nuestro día a día, en nuestros ámbitos laborales, para frenar esas situaciones.

¿Qué herramientas? Pues vamos a trabajar en la formación en las empresas, y en las formaciones que se dan habitualmente a los trabajadores y a las trabajadoras se va a incorporar el conocimiento de estas medidas que se van a poner en marcha. Esto es muy importante, porque por fin se va a dar difusión a los protocolos de prevención de la violencia, al protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, y se va a explicar que las personas trabajadoras van a tener protocolos para denunciar estas situaciones de acoso discriminatorio. La medida de un protocolo contra el acoso discriminatorio es una novedad muy importante, que se va a tener que poner en marcha en todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. Y vamos a reformular los regímenes disciplinarios, que también es fundamental, porque, si ponemos un protocolo contra el acoso discriminatorio, se tienen que contemplar en los regímenes disciplinarios de las empresas esas conductas contrarias a los derechos de las personas LGTBI para que sean sancionadas cuando se produzcan. También vamos a poner en marcha en las empresas medidas en el acceso, carrera y promoción profesional, que son medidas fundamentales para que se eliminen los sesgos de carácter discriminatorio que se producen en los procesos de selección, ya sea de manera consciente o inconsciente, pero que son radicalmente injustos, porque hacen que una persona que acude a una entrevista de trabajo a veces se encuentre rechazada no por sus capacidades o por su falta de capacidad para hacer ese trabajo, sino por su expresión de género, por su identidad o por su orientación sexual, ya que aplican sesgos, aunque, como digo, a veces no sea conscientemente, sino que lo hagan inconscientemente, porque todos y todas estamos socializados de alguna manera en estas formas de discriminación y tenemos que entender que a veces las aplicamos inconscientemente. Si somos conscientes de cómo se producen esos procesos de selección y, de alguna manera, obligamos a los equipos seleccionadores, a las personas que tienen que hacer ese reclutamiento, a analizar esos procesos de entrevista, esas fases de selección de personal, para que sean conscientes de que esos

sesgos se aplican a veces, daremos un salto cualitativo y evitaremos una situación que se produce, que es la exclusión laboral de las personas LGTBI, que, precisamente por esos sesgos, tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral, muy especialmente las personas trans, que, según nuestros estudios, en un 55 por ciento de los casos son rechazadas de forma directa o indirecta de las entrevistas de trabajo, lo que provoca, a su vez, que un 85 por ciento de las mujeres trans mayores de 45 años estén en situación de desempleo por su exclusión del mercado laboral y, con ello, sufran exclusión de oportunidades. Estas son algunas de las medidas; luego, podemos hablar más de ello o analizarlas con más detenimiento, pero yo creo que tienen una importancia, digamos, muy alta, a la hora de luchar contra estas formas de discriminación que se producen en las empresas.

Por último, para enmarcar todo esto, quiero decir que el 23 de mayo del año pasado se firma el quinto AENC, que es el acuerdo que, digamos, regula la negociación colectiva; regula materias como pueden ser salarios, jornadas, vacaciones, permisos y derechos de las personas trabajadoras. Por acuerdo entre los empresarios y los sindicatos, se incorporan por primera vez en la historia del AENC los derechos de las personas LGTBI y el desarrollo de estos derechos, y esto es muy importante porque quiere decir que se va a trasladar a la negociación colectiva, que vamos a tener un verdadero paraguas en la garantía y en la protección de nuestros derechos a través de los convenios colectivos; es decir, que esto no solamente viene de la aplicación de una ley, que es la ley trans y LGTBI, sino también de que hay un acuerdo entre patronales y sindicatos, que realmente va a materializar este asunto en las empresas.

¿Por qué lo destaco? En la comparecencia anterior se ha hablado de la importancia del diálogo social y lo destaco porque el acuerdo entre sindicatos y patronal, entre empresarios y trabajadores, es lo que hace que en realidad las cosas funcionen en las empresas, que se pongan en marcha. Si esto hubiera sido a instancia de parte, o bien del Gobierno imponiendo un real decreto o bien un pacto con una parte de la Mesa del Diálogo Social, no se creería en ello, pero el hecho de que en el diálogo social haya un acuerdo es muy significativo y relevante y hay que ponerlo en valor. Esto se va a firmar próximamente, en concreto, el día 26 está planteada la firma, y creo que hay que celebrarlo y hay que darlo a conocer, y por eso esta comparecencia, y también hay que ponerlo en marcha no solamente a nivel estatal, sino en todas las comunidades autónomas. Y no sé si me he pasado de tiempo.

La Sra. **PRESIDENTA**: Calculado; muchas gracias, señor Abad. Y ahora abrimos el turno de intervención de los grupos parlamentarios, de menor a mayor, así que comenzamos por el Grupo Parlamentario Vox en Madrid por tiempo máximo de diez minutos; señora González.

La Sra. **GONZÁLEZ MORENO**: Muchas gracias, presidenta. Buenos días, señor Abad. A pesar de no estar de acuerdo con usted, como se puede imaginar, le agradecemos también desde Vox que esté hoy aquí y le agradecemos el tono tan amable que ha utilizado.

Mire, estas leyes, sobre las que se debate hoy aquí, ya sabe usted que consideramos que son fruto de todas esas políticas de la izquierda que son contrarias a los derechos fundamentales; contrarias a la libertad, a la ciencia, al criterio jurídico de los órganos del Estado y a la unidad social; contrarias,

incluso, para aquellos a quienes dicen defender, y voy a tratar en estos minutos de explicarle por qué pensamos esto.

Mire, en España existen más de 3.207.580 empresas, la mayoría de las cuales son pymes y autónomos sin empleados. La supervivencia de estas empresas es un desafío en sí mismo debido a la complejidad regulatoria y a la carga fiscal. La vida media de una empresa en España es de apenas once años y más del 61,5 por ciento no supera los cinco años de existencia. Una de las principales barreras que enfrentan estas empresas es la llamada maldición del empleado cincuenta; es decir, al llegar a cincuenta empleados una empresa debe cumplir con una serie de exigencias burocráticas que desincentivan su crecimiento, entre muchas otras, la elaboración de los planes de igualdad, la creación de comités de empresa y de seguridad y la implementación de políticas internas de desconexión digital. Estas exigencias imponen costes significativos que muchas pymes no pueden asumir sin comprometer su viabilidad. A esto se suman las nuevas obligaciones introducidas por la Ley 4/2023, y ahora, además de las ya numerosas regulaciones, las empresas deben implementar protocolos específicos contra la violencia LGTBI, como si los derechos de los individuos LGTBI tuvieran que ser diferentes a los del resto de los ciudadanos, y esto no solo crea una carga adicional, sino que también fomenta la idea errónea de que los derechos deben ser gestionados de manera segmentada, en lugar de promover una igualdad verdadera y universal para todos los españoles.

La implementación de protocolos específicos contra la violencia que sufre un determinado colectivo vulnera el más básico principio de igualdad; igualdad que, recordemos, es un pilar fundamental de nuestra democracia. Cada ley debe proteger a todos los ciudadanos por igual, sin hacer distinción de raza, sexo, orientación sexual, religión o cualquier otra característica. Al crear protocolos específicos para ciertos colectivos establecemos una diferenciación legal que contradice este principio de igualdad. La violencia es inaceptable en cualquier forma y contra cualquier persona y nuestras leyes ya deberían ser suficientes para perseguir y castigar estos actos sin necesidad de introducir nuevas normativas específicas. Además, la creación de protocolos específicos segrega a los colectivos que se pretende proteger y refuerzan estereotipos y prejuicios, alimentando la percepción de que estos colectivos necesitan una protección especial. Y otro punto a considerar es la duplicidad y la complejidad burocrática que se derivan de la implementación de estos protocolos, porque ya existen leyes y protocolos generales para la prevención y persecución de la violencia que abarcan todas las formas de discriminación, por lo que pensamos que introducir protocolos adicionales específicos añade una capa de complejidad innecesaria, creando un sistema ineficaz y un uso inadecuado de los recursos. Aplicar correctamente las leyes existentes es lo que debe asegurar que todos los casos de violencia sean tratados con el mismo rigor, independientemente de las características de la víctima.

Por otra parte, debemos cuestionar la eficacia de estos protocolos específicos, puesto que no hay evidencia clara de que tengan un impacto significativo en la reducción de la violencia contra nadie. Y no podemos ignorar los costes adicionales que estos protocolos imponen a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Estas medidas requieren recursos adicionales en términos de tiempo, personal y formación, desviando la atención y los recursos de la actividad principal

de las empresas, que es generar empleo y riqueza. Esta carga adicional disuade a las empresas de crecer más allá de ciertos límites de empleados, afectando negativamente a la economía en su conjunto.

Es mucho más beneficioso para todos los ciudadanos que las normativas sean claras, sencillas y unificadas. Creemos que un marco legal simple y comprensible es más fácil de seguir, y que la proliferación de normativas específicas para cada colectivo lleva a la confusión y a una aplicación desigual de la ley. Un único enfoque garantizará que todas las formas de violencia y de discriminación sean abordadas de manera equitativa y eficiente.

Creemos que es fundamental recordar que las empresas deben dedicarse a producir bienes y servicios, generando empleo y riqueza para nuestro país, y no convertirse en oficinas burocráticas que se dedican a cumplir con una interminable lista de regulaciones. Necesitamos simplificar y racionalizar nuestro marco regulatorio para permitir que nuestras empresas puedan crecer y prosperar sin estar constantemente preocupadas por el cumplimiento de nuevas normativas que no aportan ningún valor añadido real a su actividad principal. Además es evidente que las políticas de cuotas y otras medidas similares no han demostrado ser efectivas para alcanzar los objetivos de igualdad que se proponen. Lo que necesitamos es un entorno empresarial competitivo, donde se valore el mérito y la capacidad por encima de cualquier otra consideración. Debemos recortar drásticamente la burocracia y reducir los impuestos para devolver a nuestras empresas y familias los beneficios que legítimamente les correspondan. En conclusión, creemos que debemos trabajar para crear un entorno donde las empresas puedan desarrollarse plenamente sin trabas innecesarias y que sólo así podremos asegurar un futuro próspero para todos los españoles sin distinciones ni privilegios basados en criterios ajenos a la capacidad y al mérito. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora González. A continuación tiene la palabra la señora Lorenzo Brito por el Grupo Parlamentario Socialista.

La Sra. **LORENZO BRITO**: Gracias, presidenta. Buenos días, señor Abad. Bienvenido a la Comisión de Economía y Empleo de la Asamblea de Madrid y muchas gracias por su exposición y por toda la información que nos ha aportado. Hoy, además, le toca escuchar a representantes de los partidos políticos de esta región, con distintas visiones en muchos aspectos.

A mí me gustaría poderle decir que todos le tratarán con respeto, pero no depende de mí. Me gustaría poder decir que todos los partidos compartimos ese mínimo básico que, hasta hace pocos años, con sus más y con sus menos, parecíamos aceptar, que era el respeto a los derechos humanos y, en particular, a los derechos y las libertades de los que las sociedades del bienestar nos hemos ido dotando, pero estamos asistiendo a tiempos difíciles en el mundo, también en Europa, donde el discurso ultra está atacando el corazón de nuestra identidad y los compromisos humanistas. El ser humano para los ultra no tiene valor por sí mismo, tiene valor según lo que piense, tiene valor según lo que sienta y cómo se sienta, según su color de piel o creencia, y el discurso del odio se va extendiendo y tenemos que combatirlo. Si los grandes pensadores políticos, economistas, líderes sociales, que han traído el mayor desarrollo de bienestar y avances en derechos civiles en nuestras regiones levantarán la cabeza,

estarían espantados. Por eso, yo creo que hoy es más importante que nunca que, desde los poderes públicos, nos esforcemos por defender y garantizar la igualdad real y efectiva, como es el caso que tratamos de las personas lesbianas, gais, transexuales e intersexuales, así como de sus familias.

Señor Abad, yo le quiero felicitar, en primer lugar, por su trabajo como coordinador de los informes a los que ha hecho referencia, porque son informes con un elevado carácter técnico que aportan muchísima información. Creo que, si la diputada de Vox se lo hubiese leído, igual su defensa o su exposición hubiera sido ligeramente diferente, porque el conocimiento de los diferentes tratamientos que hay en el ámbito laboral según las personas sean heterosexuales o no merece una respuesta totalmente diferente, y por eso desde los poderes públicos hay que tratar diferente lo que es diferente para poder garantizar la igualdad de todos, de todas las personas.

También le quiero dar la enhorabuena por todo el trabajo realizado en el marco del diálogo social, que usted ha comentado, para garantizar un trato no discriminatorio a las personas LGTBI en el ámbito laboral. Ha alcanzado un acuerdo con la patronal que, a nuestro juicio, es fundamental para garantizar el éxito de la implementación de las medidas y para dejar estos asuntos fuera de la crispación política. Como bien ha señalado, no solamente la Ley de Empleo, sino también la Ley 4/2003, incide en avances en los derechos para garantizar la no discriminación de las personas LGTBI. El artículo 15 de la Ley 4/2023 señala que las empresas de más de cincuenta personas, como bien ha mencionado, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva, incluyendo un protocolo de actuación y la atención del acoso a la violencia contra personas LGTBI. Para ello, las medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordados con representación legal de las personas trabajadoras, y el debido alcance se desarrollará en el reglamento que usted ha mencionado, que ha sido fruto de un acuerdo también en el diálogo social y con el ministerio, que está ultimándose.

Le quiero preguntar cuáles serían los pasos subsiguientes al desarrollo reglamentario, una vez que se publique, porque, como usted bien ha señalado, va a afectar a todos los convenios colectivos que ya están negociándose. Me gustaría que nos comentase un poco cuál va a ser el ámbito, si va a ser solamente para los que se van a negociar en el futuro o va a afectar también a los que están ahora mismo en vigor.

Yo creo que es necesario poner en valor los avances que las leyes del Gobierno de España están introduciendo para garantizar los derechos de las personas LGTBI en todos los ámbitos y, en particular, en el ámbito del trabajo. Según la información publicada, el acuerdo al que ustedes han llegado, el acuerdo tripartito, contempla un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, una medida decisiva y pionera para el colectivo. Además, las empresas están obligadas a incluir medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantizar los derechos de las personas LGTBI, y tendrán que abrir una negociación para incluir estas medidas.

Yo no me quiero repetir con los datos que usted ha aportado, pero creo que todas las Administraciones públicas deberemos actuar y remar en la misma dirección. Y ahí animaría a la

consejería a ofrecer un servicio de asesoramiento para las empresas de más de cincuenta trabajadores en la protección de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores LGTBI, en este caso para garantizar una mejor implementación. Y no solo a ellas, sino a todas las empresas, especialmente a las pymes, para que no solamente en las empresas de más de cincuenta trabajadores, sino en todas, puedan garantizarse estos derechos constitucionalmente reconocidos. Sería una iniciativa muy positiva, que podría generar un impacto importante.

También querría hacer hincapié en las dificultades especiales que afrontan ciertas personas a la hora de acceder al empleo. Usted ha comentado bien lo de la desinformación; que, cuando se aprueba una ley, se ataca diciendo que es de aplicación a todo tipo de personas LGTBI, y no, porque, efectivamente, está pensada para aquellas personas que sufren una discriminación real y efectiva, es el caso de las personas trans que tienen un nivel de desempleo elevadísimo. Hace apenas dos semanas, la directora general del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid señaló que la línea de incentivos a la contratación de personas trans que existe ahora mismo había llegado a tan solo dos personas en 2023, ¡dos personas! Esto, como usted sabe en tanto que es representante sindical, implica un auténtico fracaso de las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo específico, no sé si por falta de interés de la Administración, por falta de interés de las empresas o por un mal diseño de la política que puede mostrar un sesgo claramente discriminatorio a la hora de contratar a las personas trans. Nosotros lo que le pedimos a la Comunidad de Madrid tanto en ese día como ahora es que se publique una evaluación del impacto de la estrategia madrileña para el empleo para que se puedan evaluar estas razones, para evaluar el impacto de estas políticas o el diseño de las mismas, porque son fundamentales para diseñar futuras políticas que puedan ser más eficaces. En este caso, sería importante que la Comunidad de Madrid pudiese realizar un estudio al respecto en el marco de la estrategia para el empleo, que se está negociando actualmente; el estudio de una línea específica de inserción laboral para personas trans más efectiva que la actual, porque, dos personas en un año, realmente no parece una estrategia de éxito.

Señorías, cualquier demócrata convencido que defienda las libertades y los derechos civiles en una sociedad del bienestar deberá coincidir conmigo en la necesidad de defender la igualdad de todas las personas, consagrada en nuestra Constitución, así como los derechos de las personas LGTBI en particular, por su discriminación continuada y relevante.

Si me permite, como socialdemócrata, como diputada, como madre, y especialmente como ciudadana, veo con preocupación una aceptación cada vez mayor, una normalización cada vez mayor, como usted ha mencionado, de insultos homófobos, de posturas y políticas que claramente atentan contra la dignidad de todas las personas y, en particular, de este colectivo. Es cierto que las redes sociales bajo el anonimato de determinados perfiles hacen que muchas personas sean capaces de decir barbaridades que no se atreven a decir en la cara, pero a mí me resulta muy doloroso, por ejemplo, ver a un campeón de Europa cuestionado por su homosexualidad, y no solo cuestionado, sino insultado y ridiculizado, porque esto no le afecta solo a esa persona en concreto, afecta a todas las personas que quieren sentirse libres para ser y sentir su identidad. Insultan a aquellos jóvenes que sueñan con llegar a cumplir sus metas, pero temen ser señalados públicamente por su condición sexual. Lo peor es que

esos discursos vienen de ámbitos que dicen defender la libertad. ¿De qué libertad hablan? ¿Temer que te insulten por tu condición sexual es tomar decisiones en libertad? ¿Saber que cada vez tienes más posibilidades de ser señalado, insultado, maltratado en la sociedad o en el ámbito laboral por ser LGTBI te permite desarrollarte libremente? El problema es que de tanto banalizar la palabra libertad han acabado vaciando su contenido. Por eso es tan importante redoblar los esfuerzos en detectar y actuar contra todo tipo de discriminaciones que sufren las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida, también en el ámbito laboral, y que sepan que están reconocidos, acompañados y protegidos. Y por eso es tan importante que la patronal sea consciente también y trabaje en coordinación con los agentes y con los sindicatos. Es preciso, como usted ha comentado, que las empresas se impliquen en erradicar estereotipos que puedan afectar a los procesos de selección y promoción interna. Es fundamental que los entornos empresariales puedan ser reflejo de la diversidad social existente, y es imprescindible que exista un protocolo de acoso personal LGTBI. Esta implicación de las empresas ha tenido un primer paso con el acuerdo al que han llegado con ustedes, con los agentes sociales y con el ministerio para dotar estas medidas.

Finalizo. Ha sido un placer tenerle aquí. Le agradezco no solamente el tono sino la información, y, sobre todo, el trabajo y el esfuerzo por avanzar en una sociedad mucho más respetuosa, diversa, en la que todos de verdad nos podamos sentir plenamente libres.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Lorenzo. A continuación tiene la palabra la representante del Grupo Parlamentario Más Madrid, señora González, por tiempo máximo de diez minutos.

La Sra. **GONZÁLEZ GÓMEZ**: Gracias, presidenta. Gracias, señor Abad, por aceptar la petición de mi grupo parlamentario, de Más Madrid, a comparecer hoy aquí, en la Comisión de Economía y Empleo. Bienvenido. Es un verdadero placer tenerle aquí y escuchar toda la información que ha compartido con nosotros y con nosotras. Si me permite, quiero expresar que le acompaño en la celebración de este acuerdo histórico en el mes del Orgullo que supone la firma de estas medidas para favorecer y para garantizar los derechos de las personas LGTBI en los puestos de trabajo. Me parece que es uno de los mayores avances en la garantía de derechos de las personas LGTBI de las últimas décadas, al nivel del matrimonio igualitario y de la despatologización legal de las identidades trans.

Los entornos laborales se han convertido, y lo son a día de hoy, en un auténtico muro en las vidas de muchísimas personas LGTBI; un muro infranqueable para muchas personas. Me parece que tiene un mérito enorme lo que en esta ocasión han alcanzado los sindicatos, y concretamente UGT por el papel relevante que ha tenido en el desarrollo y en el éxito de las negociaciones respecto a estas medidas, así como el Ministerio de Trabajo y la sociedad civil LGTBI organizada, representada por diversas entidades y asociaciones. Esta noticia me parece especialmente relevante y motivo especial de celebración en el contexto actual que vivimos, de puesta en duda constante de los derechos fundamentales de las personas LGTBI. También me parece una gran noticia que esta firma vaya a suceder dentro de unos días, cuando hoy, por ejemplo, en Madrid, Ayuso va a condecorar a alguien como el presidente argentino Milei, que en el poquito tiempo que lleva al frente del Gobierno argentino

ha hecho que las personas que habían accedido a puestos de trabajo en el sector público gracias a la ley de cupo trans, pudiendo salir de entornos de absoluta exclusión, hayan sido sistemáticamente despedidas, y sabemos que muchas de estas personas han vuelto a la exclusión y muchas de estas mujeres han tenido que volver al ejercicio de la prostitución.

Me parece además clara y edificante la exposición que ha hecho tanto del contexto que hace necesario este acuerdo, que hace que sean necesarias estas medidas, como del contenido de las mismas, en un momento en el que estamos expuestas y nos enfrentamos cotidianamente a una sucesión inacabable de bulos, de mentiras, de informaciones falsas y tergiversadas de las personas LGTBI sobre la realidad de nuestras vidas, sobre nuestras identidades, sobre nuestros derechos y sobre las situaciones de discriminación que experimentamos, como vimos con aquellos titulares, completamente tergiversados, en torno a ese artículo 50 de la Ley 3/2023, y también en torno a este artículo 15 de la Ley 4/2023, que nos ha conducido al acuerdo que próximamente se va a firmar. Me parece que es seguir negando las violencias, la discriminación, las dinámicas estructurales que funcionan en nuestra sociedad y que hacen que determinados colectivos de personas suframos discriminaciones que son estructurales y que se escapan a las normativas regulares y convencionales. Seguir negando que esto existe me parece o de una ceguera exagerada o bien de una injustificable mala voluntad.

Por supuesto que existen dinámicas estructurales que hacen que después de décadas, podríamos decir, incluso siglos, de legislar para la población general, las personas LGTBI suframos sistemáticamente determinadas discriminaciones por el hecho de ser LGTBI, de la misma manera que negar que las mujeres por el hecho de ser mujeres sufrimos dificultades estructurales que escapan a las normativas, a las legislaciones ordinarias, es de una ignorancia injustificable. Decía la portavoz de Vox, literalmente, que lo que necesitamos es "un marco legal simple para todas las personas, con un único enfoque", pues esto es lo que nos ha traído precisamente a la situación que describe el informe del que nos hablaba el señor Abad con los datos de discriminación de personas LGTBI en el empleo, absolutamente insoportables.

Está claro que no funciona tener marcos legales simples y para todas las personas con un único enfoque. Necesitamos contrarrestar esas dinámicas estructurales de nuestra sociedad que hacen que las personas LGTBI sistemáticamente suframos violencias y discriminaciones específicas con legislaciones y con medidas específicas especialmente diseñadas para esos contextos, para esas situaciones y para esas dificultades concretas. Y, por cierto, decía también la portavoz de Vox que las políticas de puertas no funcionan, y lo dice en una Cámara en la que las mujeres jamás habríamos llegado a ser la mitad de dicha Cámara si no fuese por las políticas de cuotas. Negar esto es completamente absurdo, es una ceguera o una ignorancia que se va volviendo irritante a medida que en esta Cámara tenemos una y otra vez los mismos debates y parece que nunca avanzamos en ninguna dirección.

Por supuesto que los colectivos vulnerables requerimos de una protección especial, y una de las cosas que este conjunto de medidas consigue es que la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo esté protocolizada y sea de obligado cumplimiento. Hasta ahora, lo que se nos dice siempre es

que, acogiéndonos a normativas generales y a legislaciones globales para el conjunto de la población, las personas LGTBI tenemos que depender de la buena voluntad de las personas que nos rodean, de la buena disposición de nuestros compañeros y compañeras de trabajo, o de que nuestros jefes y nuestras jefas tengan una sensibilidad especial, una formación concreta y una buena voluntad de no amargarnos la existencia. Esto es lo que se nos dice constantemente, y precisamente lo que necesitamos las personas LGTBI son protocolos de obligado cumplimiento que hagan que no tengamos que depender de la buena voluntad, de la sensibilización o de la buena disposición de las personas que nos rodean, porque, cuando dependemos de la buena voluntad de nuestros compañeros de trabajo o de nuestros jefes, la mayor parte del tiempo todo va bien, hasta que un día una persona, alguien, decide que no quiere que las cosas sigan yendo bien, y sucede, por ejemplo, lo que me pasó a mí en la Junta de Distrito de Chamberí hace poco más de un año, después de cuatro años siendo portavoz de Más Madrid en aquella junta de distrito, después de cuatro años compartiendo con mis compañeros del resto de grupos parlamentarios portavoces aquella junta de distrito. En tres de esos cuatro años fue mi transición de género, y durante esos tres años, de no haber tenido absolutamente ningún problema con nadie, de no haber tenido absolutamente ninguna dificultad ni con compañeros de los grupos parlamentarios ni, por supuesto, con trabajadores y trabajadoras de la junta, que me pusieron todas las facilidades después de haber presenciado mi transición de género casi semana a semana, el portavoz de Vox en aquella junta de distrito decidió durante su intervención parlamentaria en el debate que estábamos teniendo llamarme públicamente don Jaime porque no había ningún protocolo que le impidiera hacerlo. Finalmente, que fuera expulsado del pleno dependió en este caso no de la buena voluntad sino de la presión que recibió, hasta que ya no pudo resistirse más el concejal presidente del Partido Popular y se vio obligado, frente a la presión del resto de los grupos parlamentarios, a expulsarle del pleno después de llamarle al orden. Esto es lo que pasa cuando dependemos de la buena voluntad de las personas que nos rodean; cuando el respeto a nuestra dignidad y a nuestros derechos depende únicamente de la buena voluntad de las personas que nos rodean, y este me parece un gran ejemplo de algunas de las situaciones de discriminación y violencia que experimentamos las personas LGTBI, y especialmente las mujeres trans, en los entornos laborales, aunque también he podido constatar de manera directa en mis propias carnes muchas otras maneras de discriminación, y no en una ni en dos ocasiones, sino en más, como la cancelación de entrevistas en procesos de selección en el momento en el que hay que enviar la copia del DNI...

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora González, tiene que ir finalizando ya.

La Sra. **GONZÁLEZ GÓMEZ**: Voy terminando. Y precisamente es la formación a reclutadores -y ya con esto termino, presidenta; gracias- sobre estereotipos de género, y concretamente sobre los estereotipos que pesan sobre las personas trans, la garantía de que las personas trans dejemos de ser excluidas de estos procesos de selección.

Termino simplemente con dos preguntas que quería lanzarle, por si puede completar las respuestas, una sobre los protocolos de acompañamiento a personas trans en las empresas desde el proceso de reclutamiento hasta que deciden iniciar su transición de género ya en su puesto de trabajo, y otra sobre los plazos y procedimientos que se abren a continuación.

De nuevo muchísimas gracias por comparecer hoy aquí. Sepa que el Grupo Más Madrid está a su disposición, y a disposición en este caso de UGT, para facilitar todo lo que sea necesario respecto a este tema. Desde luego, seguiremos trabajando incansablemente en ello. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora González. A continuación le doy la palabra a la señora Vigil en representación del Grupo Parlamentario Popular.

La Sra. **VIGIL GONZÁLEZ**: Muchas gracias, presidenta. Muy buenos días, señor Abad, y muchas gracias por su exposición. Yo también quiero felicitar el mes del Orgullo a todas aquellas personas que sientan los colores, los compartan o no. Sin duda, es un mes de celebración de derechos que, gracias a Dios, en España se han conseguido, así como en muchísimos países de nuestro entorno, y, por supuesto, condenar a todos aquellos países que, por desgracia, a día de hoy siguen viendo un problema en la orientación que tiene cada uno o a quién ame cada uno, que es algo que, poco a poco, luchando entre todos conseguiremos eliminar.

Me gustaría saber en la siguiente intervención datos concretos de Madrid respecto a los porcentajes que nos ha expuesto, si se ha estudiado el porcentaje de personas transexuales que vuelven al armario ante situaciones violentas dentro de las empresas. Me resultaría de interés, porque mi grupo y yo consideramos que Madrid es un lugar abierto, una de las capitales del Orgullo a nivel mundial, junto con Tel Aviv, últimamente, por desgracia, tan condenada por parte de la izquierda, pero donde la gente puede amar libremente. Creo que nuestras calles, salvo, por desgracia, contadas ocasiones, que condenamos rotundamente, son lugares vivos, alegres, donde todo el mundo puede vivir y sentirse como desee. Si dispone de los datos, o, si nos los puede hacer llegar de alguna manera, me gustaría tenerlos para estudiarlos con la consejería si fuese oportuno.

Quiero decir también que creo que nosotros tenemos un mercado laboral muy igualitario; tenemos el mercado más feminista a nivel laboral de España, con un 49,3 por ciento de mujeres empleadas. Desde todas las instituciones, creo que se está luchando por que haya una igualdad absoluta, sin distinción alguna por género, orientación, religión o raza, porque, lógicamente, ese es un principio constitucional en el que nos tenemos que mover todos.

Nosotros, en mayo de este mismo año, hemos propuesto en el Congreso de los Diputados el curriculum vitae ciego, que creo que puede ser una iniciativa, cuanto menos, interesante para este tipo de materias, porque, por desgracia, y como dicen, los cinco primeros segundos de impacto de una persona son los que definen a esa persona, la hayas escuchado hablar o no, y hay que abogar por ese tipo de políticas. Ya en 2017 el Partido Popular inició una prueba, que se impulsó desde el Ministerio de Sanidad, del curriculum vitae ciego, a lo que se adscribieron un montón de empresas, 78 en total, entre las cuales estaban Banco Santander, Gamesa, Endesa o Ikea. Puede ser una buena política, que por parte de la izquierda creo que no puede generar ningún rechazo, para crear esa situación de igualdad absoluta, como se hace en Reino Unido, en Francia o en otros países del entorno, porque yo no entiendo que, por una imagen, por una foto, o por ser rubio, con ojos azules y metro noventa, puedas tener más derecho a que te contraten que a otra persona. A mí me hace mucha gracia lo que se ve en el metro

de Londres, donde de repente ves a un punky total, con la cresta, que está empleado ahí, en el metro de Londres, y perfecto, porque, si cumple con los estándares que tiene que cumplir de vestimenta, etcétera, no hay nada más que decir. Yo creo que esa puede ser una gran iniciativa, y le animo a usted, que lógicamente hablará mucho con los partidos de izquierda, para que esto que hemos propuesto pueda salir adelante en el Congreso de los Diputados.

Por otra parte, como dijo la consejera ayer, seguimos fortaleciendo el Programa de Formación y Atención LGTBI que tenemos en la Comunidad de Madrid. Durante estos veintidós años que se lleva trabajando en ese programa se han atendido a más de 65.000 personas, que creo que es algo importante. También creo que no cabe ninguna duda de que la Comunidad de Madrid es una comunidad abierta, en la que siempre se ha trabajado en este tipo de materias, que consideramos fundamentales, pero trabajamos en esta y en cualquier materia donde pueda haber cualquier situación de discriminación, ya sea por discapacidad, por el hecho de ser mujer o cualquier otra. Asimismo somos pioneros en recursos para la población LGTBI en situación de vulnerabilidad, y eso es un hecho, y se ha formado a más de 100.000 profesionales durante todo este tiempo. Ello no quiere decir, por supuesto, que no se tenga que seguir trabajando, y una discriminación, sea del tipo y de la índole que sea, tiene que ser denunciada y ponerse las correspondientes sanciones. A mí me da igual que se sancione a una persona por A o por B siempre que haya habido discriminación, y no puede haber discriminación condicionada por raza, ni por sexo ni por orientación sexual, porque eso es algo que pertenece a la esfera íntima de cada individuo y, por lo tanto, no sé por qué el resto se tiene que meter.

Por otra parte, me preocupa bastante algo respecto a la Ley del Empleo, y es que se haga un registro de lo que es cada uno; es decir, a mí eso me resulta preocupante en tanto en cuanto, por desgracia, tenemos filtraciones de datos y ataques constantes por parte de hackers para obtener información sensible de determinadas poblaciones para hacer listas determinadas que puedo considerar que son listas negras; listas negras en manos de las personas inadecuadas, por supuesto. Eso es algo que debo decir que me preocupa, porque me preocupa el hecho de etiquetar a la gente. Nosotros estamos en contra de la colectivización. Creemos en el individuo, creemos que cada uno puede hacer y sentir como considere oportuno, y, por supuesto, la Administración debe proteger cualquier situación de vulnerabilidad.

Por otra parte, creo que una problemática que 1 de cada 3 españoles por debajo de 25 años esté en paro; es decir, de lo que tenemos que empezar a hablar, creo, en todas las Administraciones, es de que hay un problema de paro, porque no estamos hablando de un paro estructural, en torno al 4 o el 5 por ciento, que cualquier país puede tener, sino que duplicamos la media de tasa de paro de la Unión Europea. Entonces, tan buenas políticas de empleo no se están haciendo por parte de este Gobierno, que yo categorizo como social comunista, aunque en eso ya entra cada uno como quiere. Por otra parte, hay una problemática de fijos discontinuos, de personas que quedan en una situación de vulnerabilidad, sean LGTBI o sean lo que quieran ser; es decir, hay una problemática con esos fijos discontinuos y nosotros creemos en la bajada de impuestos y en una flexibilización del mercado laboral que facilite la contratación y facilite el despido, para, de alguna manera, no tener a las empresas constreñidas constantemente. Yo entiendo que, como sindicato, lo que se pretende es la protección

absoluta del trabajador, pero nosotros, como poderes públicos, lógicamente, respecto a esas empresas, también tenemos que facilitarles el camino para que se genere más riqueza y más puestos de trabajo, porque, sin puestos de trabajo, sin trabajadores, no hay sindicatos, no hay Administración y no hay tu tía, y eso es una realidad, yo creo, patente.

Me parece un poco hipócrita la izquierda. Esto ya no tiene relación con lo que ha dicho usted, porque me ha gustado mucho su exposición y, luego, si nos puede pasar el informe, yo encantada, y lo estudiaré y lo analizaremos pormenorizadamente. Hay algo que me chirría en el discurso de la izquierda, y es que habla del respeto a los derechos humanos, del discurso de odio de la ultraderecha, cuando está tratando que el Estado de Palestina sea un Estado reconocido como tal siendo un sitio donde se deja absolutamente a las personas LGTBI, donde uno está condenado a muerte por el hecho de ser LGTBI. ¡Me parece tan hipócrita por parte de la izquierda! Es decir, condenan a Israel, que es con Tel Aviv la capital mundial del Orgullo, pero resulta que nadie ha salido a decir que Palestina es un lugar donde se perpetran barbaries que atacan los derechos de las personas. Es, cuanto menos, hipócrita. ¿Igualdad, dice el Partido Socialista, cuando ha establecido ciudadanos de primera y de segunda y ha permitido que los corruptos sean amnistiados? Yo, la verdad, me quedo atónita, se me hiela la sangre de que se pueda hablar de igualdad. Es que, mi cabeza decía: ¡Auxilio! (*Rumores.*) Yo no les he interrumpido en ningún momento; les pido, por favor, que respeten eso. Y me parece hipócrita por parte de Más Madrid que hablen de Milei, un dirigente elegido democráticamente por los ciudadanos de Argentina. Yo no sé qué tenemos que venir a opinar el resto sobre los presidentes que se escogen en otros sitios democráticamente. Otra cosa es que no hubiera habido elecciones democráticas. Milei lo que dijo fue que no deben existir cupos, y yo entiendo una política que dice que no deben existir cupos porque también considero que no deben existir, ya que creo que lo deben existir son personas con una valía para ocupar un puesto de trabajo, sea el que sea, en la Administración o en cualquier sitio, y por eso es por lo que tendríamos que luchar todos. ¿Que nosotros estamos aquí por un cupo? No sé; yo creo que estoy aquí por mi valía, no por un cupo, ni porque sea rubia o lleve camiseta de rayas. Creo que tenemos que empezar a abogar por conseguir que, en todos los partidos, en todos los lugares, la gente entre por lo que vale, no porque ocupe un cupo, por una bandera o por una lucha. Me parece que, al final, de alguna manera nos hacemos caricaturas a nosotros mismos, y eso yo lo rechazo profundamente. Y, que se ataque a Milei, un presidente elegido legítimamente por los argentinos, que estaban hundidos en la miseria más absoluta, que no tenían para comer... Claro, que también es cierto... (*Rumores.*) ¡No, no!, ¡Sánchez no ha ganado ningunas elecciones!, ¡las ha perdido todas!; otra cosa es que pacte con la basura de este país. Sinceramente, me parece hipócrita que la izquierda hable de reconocimiento de los derechos LGTBI cuando está apoyando a países donde asesinan y ultrajan a las personas LGTBI por el mero hecho de amar a una persona que sea del mismo sexo, o porque uno se sienta de una manera o de otra.

Yo, sinceramente, creo que vivimos en una comunidad maravillosa, que tenemos que seguir trabajando por que las personas LGTBI y cualquier persona pueda encontrar un trabajo digno, pueda tener un buen salario y pueda desarrollar el proyecto de vida que quiera, como quiera, del color que le apetezca, con alegría, de una manera sana, y que ese respeto se extienda en toda la sociedad. Y, por supuesto, seguiremos trabajando en los planes de prevención y apoyo a personas LGTBI, porque

consideramos que es fundamental erradicar el odio a cualquier nivel, el que sea, y que hay que educar en ello. La única manera de acabar con el odio es con amor y con educación, y creo que, en un mes tan colorido y con una bandera tan bonita como es la del Orgullo, todos tendríamos que pensar un poco más en ese amor y no en abrazar a países, o a prototipos de países, que son completamente antagónicos a los derechos humanos y a las personas LGTBI. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. Para dar contestación a las intervenciones de los grupos parlamentarios tiene un último turno de réplica el señor Abad por tiempo máximo de diez minutos.

El Sr. **REPRESENTANTE DEL ÁREA CONFEDERAL LGTBI DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Abad García): Muchas gracias, señora presidenta. La verdad es que no sé por dónde empezar después de esta primera intervención. El objeto de la comparecencia era hablar de las políticas de empleo y de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo, y no puedo pasar por alto algo que se ha dicho. Agradeciendo, por supuesto, el tono de todos los grupos parlamentarios en su turno de réplica, la realidad es que estoy un poco cansado de este discurso de las personas LGTBI en Gaza, que me lleva a reflexionar sobre su situación vital ahora, porque también se están protegiendo de las bombas, de los bombardeos, las personas LGTBI, así como los mayores, los ancianos, las personas con discapacidad, itoda la población de Gaza! Por lo tanto, con todo el respeto y el cariño del mundo, me parece de una frialdad importante traer este asunto a esta comisión, en la que vamos a hablar de otra materia, cuando hay personas LGTBI que están muriendo en Gaza por las bombas de Israel. Pero, también en Israel las personas LGTBI tienen problemas. Israel no es el paraíso para las personas LGTBI. Las personas LGTBI de Israel no se pueden casar porque no tiene reconocido el matrimonio igualitario, como sí lo tiene España. Es decir, ¿los derechos de las personas LGTBI en Israel están garantizados? No. ¿Tienen un trato distinto? Sí. Yo es que, desde el respeto, creo que estas comparativas son un poco peligrosas.

Centrándome en el objeto de la comparecencia, que es hablar de las personas LGTBI en el empleo, quiero detenerme en algunos comentarios que se han hecho desde algunos grupos parlamentarios sobre la libertad, porque, ¿podemos hablar de libertad de las personas LGTBI en el trabajo cuando nos tenemos que esconder porque hay violencia? Es que no se puede hablar de que ejerzamos nuestros derechos en plena libertad. Yo quiero garantizar que una persona LGTBI vaya a su empresa y decida libremente decir si es LGTBI o no es LGTBI; que lo decida en plena libertad, libertad con mayúsculas, y que no esté condicionada esa libertad, ese ejercicio a un derecho fundamental y constitucional, a que haya uno o varios individuos en la empresa que se dediquen a acosarle, a insultarle, a faltarle el respeto. Por tanto, hablamos de libertad, de derechos fundamentales, de derechos constitucionales, pero utilizamos un lenguaje que aquí, en la Asamblea de Madrid, en la Comisión de Economía y Empleo, habría que matizar. Es que no se puede hablar de que ejerzamos nuestros derechos en plena libertad, y estamos hablando de un derecho constitucional reconocido, por lo que nuestra obligación, desde la democracia, es reconocer y garantizar ese derecho.

Se habla de derechos segmentados, ¡y no!, lo que existe desde la segmentación es la discriminación, no los derechos; los derechos no se segmentan, no se dividen, los derechos se reconocen y la igualdad es un derecho universal, es un derecho constitucional. Son derechos fundamentales la libertad, la dignidad y la integridad moral y física, y todos esos derechos se vulneran en los centros de trabajo, como demuestran los estudios que hemos traído hoy. Lo que se segmenta es la discriminación. No es lo mismo la discriminación que sufre una persona migrante, que la discriminación que sufre una persona LGTBI, que la discriminación que sufre una mujer o la discriminación que sufre una persona con discapacidad. No es la misma. A veces tienen las mismas causas, a veces tienen las mismas consecuencias, pero no es la misma. Por lo tanto, el abordaje de esas discriminaciones, de esas violencias, que vulneran el ordenamiento jurídico y los derechos fundamentales, tiene que ser diferenciada, y eso es lo que hacen las normas, porque no existe solo la Constitución. Si solo existiera la Constitución y nuestros derechos estuvieran garantizados solo por ella, todos seríamos mucho más felices, no habría estos problemas, pero no es así, y por eso necesitamos desarrollar el ordenamiento jurídico. Entonces, oír decir esto en una comisión de la Asamblea de Madrid, ciertamente, me llama la atención.

La maldición de los cincuenta. Yo creo que no existe una maldición de los cincuenta. Trabajo con las empresas, me reúno con ellas habitualmente, y no he oído esto de la maldición de los cincuenta. Las empresas lo que quieren es llegar a cincuenta, a sesenta, a cien, a doscientos trabajadores, y los sindicatos queremos que a las empresas les vaya bien, porque, si les va bien a las empresas, a nosotros, a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores, también nos va bien. Los representantes de los trabajadores trabajamos precisamente para que las empresas se mantengan y funcionen, además del papel fundamental, y también constitucional, que hacemos los sindicatos para que esto no suponga una carga administrativa, facilitando que estos protocolos, estos planes de igualdad, de prevención y de formación, se pongan en marcha, porque ese es nuestro trabajo, así como velar por que se cumplan y hacer vigilancia para garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Por lo tanto, niego rotundamente que esto suponga una capa de complejidad. Esto supone dar cumplimiento a la obligación material jurídica real que tiene el empresario de luchar contra la discriminación en el trabajo. Es una obligación legal y, por lo tanto, nosotros tendemos la mano. Hay que desarrollarla, y vamos a desarrollarla no solamente estableciendo una obligación que se impone a las empresas, sino desde el acuerdo con las empresas, para poder desarrollar de la manera más eficaz esa protección y garantía de los derechos LGTBI.

En cuanto a Madrid, estoy completamente de acuerdo con que es un lugar donde uno puede vivir su vida en libertad y en plenitud. Dice la portavoz del Partido Socialista que se establecieron incentivos a la contratación a personas trans y que solamente se cumplieron en un porcentaje mínimo, un 2 por ciento; que solo se aplicaron a dos personas trans. Lo primero es poner en valor estas políticas, porque hay que decir que esto no se hace en todas las comunidades autónomas y está bien. Hay que hacer políticas públicas para incentivar que los grupos vulnerables tengan acceso al empleo, y precisamente hemos venido a hablar de esto hoy con la Ley de Empleo. Pero, claro, es que hay que hacer un análisis en profundidad, porque probablemente no sea culpa de la Comunidad de Madrid, y esto lo digo clarísimamente. Entonces, ¿por qué las personas trans no acceden a estos incentivos? ¿Por

qué razón? Pues porque les afectan situaciones materiales que impiden que lleguen a cumplir este derecho que tienen reconocido en la Comunidad de Madrid; entonces, de esas políticas probablemente haya que hacer una evaluación y dirigir las, cambiarlas, modificarlas o desarrollarlas de otra manera. Pero hay que poner en valor que estas políticas se hacen en la Comunidad de Madrid y que esto hay que mantenerlo. Lo digo por aquello de la derogación parcial de la ley trans y LGTBI que, realmente, desde el punto de vista de los derechos de las personas LGTBI, supone un retroceso muy importante, y esta es una comunidad autónoma donde se están trabajando estas políticas de manera habitual durante los últimos años y sin ninguna problemática asociada; es decir, esto no ha generado una discriminación hacia otros colectivos, esto no ha generado que nadie pierda derechos, sino todo lo contrario. Entonces, vamos a analizar, porque yo creo que estas políticas van en el buen camino, y nuestro trabajo también debe ser tender la mano allí donde creemos que las cosas pueden mejorar.

Sobre la aplicación de la Ley de Empleo y los registros de personas LGTBI, yo creo que esto no es así exactamente; es decir, la Ley de Empleo lo que establece es un mecanismo de coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo. ¿Por qué?, pues porque las personas que acceden a los servicios sociales de Atención Primaria buscando ayuda habitacional porque les han echado de casa sus padres, porque en España también se echa a personas de casa por ser LGTBI... (*Rumores.*) O por otros motivos, efectivamente, pero yo vengo a hablar de las personas LGTBI, y discúlpeme usted porque hable de este tema, que es el mío. Vengo a hablar de esto y, en este contexto, en el contexto de los derechos de las personas LGTBI, yo tengo que decir que en España ocurren cosas que no llegan a denunciarse por el temor de las víctimas a poner una denuncia. Es que hay un 80 por ciento de infradenuncia. ¿Y estas personas adónde acuden? Pues, muchas veces acuden a los servicios sociales municipales y autonómicos, y, cuando llegan a los servicios municipales y autonómicos, las funcionarias y los funcionarios de estos servicios no tienen herramientas. Pueden darles una solución temporal habitacional, alimenticia, de vestimenta, sanitaria, pero, luego, a la hora de la verdad, lo que importa es el medio y largo plazo, y ahí hace falta una coordinación con los servicios de empleo, y esto es lo que procura la ley. ¿Qué ocurre? Efectivamente, uno va en virtud de una situación y revela una orientación sexual, una identidad de género, a un funcionario público, que, por cierto, tiene el deber de reserva sobre esta información. Pero es que, cuando yo me caso -en España lo podemos hacer desde 2005- me registro en un registro público, y eso no forma parte de ninguna lista de ningún tipo ni hay peligro de que estos datos se filtren. Estoy ejerciendo un derecho, casarme, y esto queda registrado. Del mismo modo, cuando voy a la policía, porque sufro una agresión violenta de corte homofóbico, voy a una autoridad pública, y, cuando voy a un juzgado, voy a una autoridad pública también. Es decir, quitar capas de complejidad es precisamente esto, es cambiar esta mentalidad que hay de que revelar la orientación sexual o la identidad de género es malo per se, porque no lo es, no lo es. Y los funcionarios, el Estado, las Administraciones públicas locales, autonómicas o estatales tienen obligaciones frente a estas conductas y estas situaciones. Por lo tanto, creo que no hay ningún peligro en que uno le pida ayuda a quien se la pueda dar, y también tienen las Administraciones el papel de explicar cuáles son estas situaciones. ¿Qué pasos vamos a tener que dar en el futuro en relación con...?

La Sra. **PRESIDENTA**: Tiene que ir terminando, señor Abad; lo siento mucho.

El Sr. **REPRESENTANTE DEL ÁREA CONFEDERAL LGTBI DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Abad García): Queda todo un reto por delante, porque realmente esta materia está empezando, está en construcción; estamos elaborándola a través de este acuerdo, como decíamos, de la negociación colectiva, el diálogo social. Va a haber que abrir todos los convenios colectivos en esta materia. Se van a tener que negociar todos los convenios colectivos para incorporar estas medidas y llegar a un acuerdo. Esto es lo que creo que es significativo, que se le va a dar el rango que merece a la normativa laboral, ya que es por acuerdo entre los sindicatos y las patronales y se ha reflejado en la ley, pero también se ha reflejado en su desarrollo, y también en el quinto AENC, que creo que es crucial e importantísimo. Va a haber que dotar a las empresas de la capacidad para desarrollarlo, y aquí yo creo que las Administraciones públicas, y concretamente la Administración autonómica, es fundamental desde esa perspectiva de dotar a la Administración de esa capacidad de ayudar a las empresas a que desarrollen esto, que en ningún caso supone una carga adicional económica ni administrativa. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señor Abad; le agradecemos su participación en esta comisión, su intervención, y yo además personalmente le agradezco la rigurosidad de su intervención y cómo se ha ceñido al objeto de esta comparecencia, así que gracias. Pasamos al siguiente punto del orden del día.

PNL-180/2024 RGEP.10430. Proposición No de Ley del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: la Asamblea de Madrid insta al Gobierno de la Comunidad de Madrid a: 1. Impulsar la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales, en coordinación con la Federación Madrileña de Municipios, como órgano para la mejora de la coordinación y mejoras en su funcionamiento. 2. Aprobar un Convenio de Colaboración con la Red Madrileña de Agencias de colocación municipales que permita, entre otras, las actuaciones que se relacionan en el escrito.

Mientras que abandona el señor Abad la mesa, les recuerdo a los grupos parlamentarios que, de conformidad con lo establecido en el artículo 207 del Reglamento, corresponde al representante del grupo parlamentario autor de esta proposición no de ley un primer turno por tiempo máximo de siete minutos. Señora Lorenzo, tiene usted la palabra. Gracias.

La Sra. **LORENZO BRITO**: Gracias, presidenta. La semana pasada nuestro grupo parlamentario le preguntó a la responsable de empleo del Gobierno de la Comunidad de Madrid por el papel de las entidades locales en las políticas de empleo local, un papel que, a nuestro juicio, es fundamental y debe evidenciarse desde la planificación de las políticas activas de empleo hasta su ejecución. No en vano, la Ley de Empleo estatal, impulsada por el Gobierno de España y aprobada en 2023, como mencioné en su día, viene a reconocer ese papel fundamental de las entidades locales e insta a que sean parte de las políticas activas de empleo que se diseñen y desarrollen por parte de las comunidades autónomas. Dicha Ley de Empleo va más allá, y establece, en clara sintonía con el resto

del ordenamiento jurídico, que la forma normal de relacionarse entre Administraciones y, en particular, entre Administración autonómica y entidades locales, ha de ser a través de convenio. Curiosamente, la Comunidad de Madrid ha venido sustituyendo este modelo tradicional y bien conocido por la concurrencia competitiva. Ya le explicamos a la consejera que ese modelo dificulta a las entidades locales presentar proyectos maduros en muchas ocasiones, obligándoles a preparar en quince días convocatorias muy complejas.

La iniciativa que traemos aquí parte de esa misma filosofía que ha venido defendiendo el Partido Socialista, la necesidad de mejorar la coordinación entre instituciones aprovechando todo su potencial, así como el deber de la Comunidad de Madrid de poner a disposición de las entidades locales u organismos adscritos los medios necesarios para favorecer esa coordinación y cooperación. La red madrileña de agencias de colocación municipal -Remac- acoge a veintiuna de las veintinueve agencias de colocación que existen en distintos municipios. Se creó al amparo de la Federación Madrileña de Municipios. Antes de las elecciones de 2021, la Remac estaba trabajando para suscribir un convenio de colaboración con la Consejería de Empleo dirigido a mejorar la situación, actividad y recursos de las agencias de colocación municipal, sin embargo, el adelanto electoral impidió que la comisión mixta entre la Consejería de Empleo y la Remac tuviera lugar, y, por lo tanto, llegase a un acuerdo de convenio. Desde 2021 no se ha retomado la actividad de la Remac y no se ha vuelto a saber nada de impulsar su actividad, y, lo que es más importante, establecer un acuerdo con el Gobierno de la Comunidad de Madrid. Esta actuación, por lo tanto, está dormida en algún cajón del Gobierno de Madrid.

Nuestro grupo parlamentario considera que es imprescindible desarrollar acciones de colaboración entre las distintas agencias de colocación para optimizar los recursos y poder utilizar herramientas de gestión, comunicación, promoción y difusión conjuntas, así como establecer metodologías unificadas de gestión de ofertas de empleo que favorezcan y potencien la empleabilidad de los municipios. Es necesario que, en el marco de la nueva Ley de Empleo, la Comunidad de Madrid tome la iniciativa para establecer mecanismos de coordinación entre las distintas agencias de empleo municipales.

Planteamos esta iniciativa con el deseo de que sea tenida en cuenta por el resto de los grupos parlamentarios y, en particular, por el Partido Popular, como partido que sustenta al Gobierno, porque es un planteamiento que ya estaba sobre la mesa hace dos legislaturas, pero, en realidad, han pasado apenas tres años y las circunstancias no han cambiado, no se han dado pasos en reforzar esa coordinación entre las distintas agencias y entre esta y la comunidad autónoma. Lo que pedimos es que, en colaboración con la Federación Madrileña de Municipios, se de impulso a esta red de agencias de colocación, y que desde la consejería se inicien los trabajos para aprobar un convenio de colaboración con dicha red para que al menos se incorporen los siguientes elementos: en primer lugar, desarrollar una herramienta informática común para la gestión de las actuaciones de intervención laboral de las agencias locales que permita su interoperabilidad, compartir información sobre gestión y demandantes de empleo. Este elemento de compartir herramientas informáticas interoperables está siendo una necesidad en todos aquellos ámbitos en los que se gestiona por distintas Administraciones o instituciones una política compartida o coordinada, desde el ámbito de la justicia hasta el ámbito

sanitario. En el ámbito de las políticas activas de empleo, tener la misma herramienta, interoperable con la de la Administración autonómica, supondría una mejora de la eficiencia de la gestión importante.

En segundo lugar, desarrollar un plan de formación común para el personal de las agencias de colocación municipales para mejorar la cualificación y profesionalización de sus equipos técnicos. No nos referimos a los cursos que se ofrecen desde la Administración autonómica de forma genérica a funcionarios municipales, sino de un plan específico para el personal de estas agencias, incidiendo en sus necesidades específicas y actualizando las competencias que los nuevos tiempos van requiriendo.

En tercer lugar, desarrollar un programa de financiación autonómica estable para las agencias de colocación autorizadas, en el marco del ejercicio de su actividad, que se articulará a través de convenios de colaboración. Este apartado va en línea con la actual Ley de Empleo, como ya hemos comentado, y pretende mantener la necesaria institucionalidad en las relaciones entre Administraciones y garantizar una estabilidad que la convocatoria de subvenciones en concurrencia competitiva no aporta, porque no se conoce con antelación las fechas de la convocatoria, no se conocen cuántas convocatorias se van a sacar para las entidades locales, y ello genera incertidumbre, dificultades y trabas para una gestión más eficiente de las líneas de actuación que les pueda corresponder ejecutar. Por último, la aseguración de jornadas y eventos divulgativos e informativos dirigidos a empresas, trabajadores desempleados y entidades participantes en proyectos de empleo.

En definitiva, señorías, creo que es una propuesta sensata, interesante, que pretende establecer un marco más estable de colaboración entre la Comunidad de Madrid y las agencias de colocación municipales que, sin duda, redundaría en una mejor eficiencia de las políticas de empleo, que en el fondo se traduce en reducir la tasa de desempleo de nuestra región, en particular la de los colectivos que mayor tasa de desempleo tienen, a quienes se dirigen principalmente los incentivos a la contratación. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Lorenzo. A continuación les informo que, como no se han presentado enmiendas, corresponde abrir un turno de intervención de los grupos parlamentarios, de menor a mayor. Empezamos por el Grupo Parlamentario Vox en Madrid, por tiempo máximo de siete minutos; señora Cuartero.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Muchas gracias, señora presidenta. Creo que la portavoz del Partido Socialista ya conoce, por lo que tratamos el pasado miércoles en la Comisión de Presupuestos, que, por supuesto, nuestra postura es contraria a la aprobación de esta PNL. Hacía referencia el otro día al motivo fundamental para no apoyar estas agencias de colocación municipales, que no es otro que consideramos que la gestión del Servicio Público de Empleo en general y de las oficinas de empleo en particular no es eficiente, ni siquiera es eficaz. El Español, que es un diario que creo nadie puede considerar que sea afín a nuestra corriente política, publicaba hace escasos días, no hace ni una semana, el día 17 de junio, que, tras un año de la aprobación definitiva de la Ley de Empleo, la efectividad de los servicios públicos de empleo -insisto, no la eficiencia sino la efectividad- deja mucho que desear porque ni siquiera el 2 por ciento de los contratos se tramitan en relación con una oferta de empleo que

haya pasado por los servicios públicos de empleo. Es decir, lo siento, pero, desde luego, para conseguir la incorporación al mercado laboral no sirven, no sirven. Nos cuesta un riñón mantener todos estos medios a través de la Administración y no son eficaces. ¿Eso qué significa? Que la gente encuentra trabajo por otras vías. Cualquier portal de búsqueda de empleo es infinitamente más eficaz que cualquier agencia de colocación. Por lo tanto, independientemente de otras consideraciones, que, por supuesto, voy a decir, lo que está claro es que las oficinas municipales de empleo no son ni siquiera eficaces. Por lo tanto, cuando no se puede ni siquiera mostrar la eficacia, solo por esto, por supuesto que nos opondríamos a esta PNL.

Pero es que esto no es lo único, porque lo que no puede ser es que además pretendamos dar impulso a las agencias de colocación municipal que, fundamentalmente, a lo que se dedican es a colocar en sí mismas a amigos y amiguetes de los correspondientes alcaldes. Pregunte usted en Fuenlabrada, pregunte usted en Getafe; vaya a sus compañeros concejales, aunque, claro, los suyos no se lo dirán, eso también es verdad, porque para eso están colocando ellos a la gente. Yo le aseguro que, antes de formar mi opinión definitiva sobre las agencias de colocación municipal, he preguntado a todos los compañeros que tengo concejales, y a todos les sale siempre la palabra "cuñao", con lo cual, este sería un segundo motivo para no apoyar en ningún caso la proliferación de las agencias de colocación municipal, ya no solo por su ineficacia y su ineficiencia, sino por la colocación a dedo de personas que, desde luego, dejan bastante que desear en cuanto a sus competencias en relación con la búsqueda de empleo para los demás.

Finalmente, como usted podrá comprender, señora Lorenzo, nosotros defendemos que la Ley de Subvenciones no se debe esconder detrás de la elaboración de convenios para dejar de sacar a concurrencia competitiva aquello que se pueda adjudicar por concurrencia competitiva, porque yo le voy a recordar que la Ley de Subvenciones indica que este tipo de subvenciones deben adjudicarse por concurrencia competitiva... *(Rumores.)* ¡Sí, sí, sí!, así hemos ganado la posición en cuanto a la adjudicación mediante convenio y sin recurrir a la concurrencia competitiva a los sindicatos para realizar determinadas actividades. *(Rumores.)* Bueno, pues en este caso me parece bien. Yo no puedo obligar a que se cierren las agencias de colocación municipal, pero, por supuesto, si ellos consideran que son lo suficientemente eficaces y eficientes, que se presenten a las correspondientes licitaciones públicas o a los correspondientes concursos para la adjudicación de subvenciones, porque entonces lo demostrarán. Oye, si es que existe la rara avis de una agencia de colocación municipal que sea más eficiente que cualquiera de las empresas, que cualquiera de los portales que se dedican a esta actividad, por mi parte, ningún inconveniente, pero que lo ganen en concurrencia competitiva, señora Lorenzo. Tienen que demostrar que son más eficientes que otros operadores en este mismo mercado, y esto es lo que hay. *(Rumores.)* Sí, es así, señora Lorenzo; sí, es así. Ustedes quieren constantemente reservarse un mercado para sus empresas, empresitas, chiringuitos y demás, y esto no es así. Esto no es así, y aquí lo que hay que hacer es buscar la eficacia y la eficiencia en el presupuesto y en la ejecución del presupuesto público.

Para terminar, lo de la Federación Madrileña de Municipios, mire, va a ser que no. Yo comprendo que ahora ustedes estén muy disgustados porque han perdido la presidencia de la

Federación Madrileña de Municipios. Veremos a ver qué pasa ahora que la alcaldesa de Alcalá de Henares va a tener que decidir si sigue siendo alcaldesa o regulariza su posición como funcionaria. A lo mejor tienen ustedes ahí la oportunidad y dejan de pedir cosas para la Federación Madrileña de Municipios, porque es que últimamente tienen invadidas las PNL con peticiones de presupuesto para la Federación Madrileña de Municipios. Debe ser que desde que está la alcaldesa de Alcalá de Henares no reciben ustedes nada por esa vía. Por diferentes y muy diversas razones, como le he indicado, nuestro voto a esta PNL va a ser no. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señora Cuartero. A continuación pasaríamos al turno del Grupo Parlamentario Más Madrid por tiempo máximo de siete minutos; señora Lozano.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Gracias, presidenta. Gracias también al Partido Socialista por traer esta proposición no de ley, una proposición que tiene como objetivo dinamizar la red madrileña de agencias de colocación municipal -Remac- y establecer un marco de financiación adecuado para estas agencias municipales. Es una red que, como nos recordaba la portavoz del Partido Socialista, fue impulsada por la Federación Madrileña de Municipios y actualmente está integrada por veintiuna agencias de colocación con el objetivo de desarrollar una labor coordinada que permita una mayor optimización y un mayor impacto del trabajo de estas agencias, que en principio es positivo; por ello, entiendo que debería haber un mínimo común de valorar como positivo ese trabajo y votar a favor de esta proposición no de ley, pero, oída la portavoz de Vox, veo que no va a ser así.

Como bien sabemos, las agencias de colocación realizan fundamentalmente actividades de intermediación laboral y todas las acciones asociadas con ellas, tales como bolsa de empleo, orientación, información, etcétera, con el fin de facilitar a los empresarios las personas más adecuadas a sus requerimientos y a las personas desempleadas el empleo más ajustado a sus características. Actualmente, si atendemos al registro del sistema nacional de empleo, en la Comunidad de Madrid hay 169 agencias de colocación, siendo la mayoría, señora Cuartero, de naturaleza privada con y sin ánimo de lucro. Parecería lógico que la Comunidad de Madrid contemplara una relación contractual diferente en función de si las agencias de colocación son públicas o privadas, sin embargo, no es así, y la Comunidad de Madrid se relaciona con todas ellas exactamente igual, es decir, a través de subvenciones o convenios finalistas, y las agencias privadas también reciben convenios finalistas para desarrollar programas concretos de duración determinada y con una financiación ya definida. En este sentido, esta proposición no de ley propone un programa de financiación autonómica estable para las agencias de colocación municipal a través de convenios de colaboración, y a Más Madrid nos parece una propuesta acertada, sin embargo, es una propuesta de mínimos que no toca tres debates que entendemos son fundamentales. El primero tendría que ver con un reconocimiento expreso a la autonomía de los municipios en materia de políticas públicas para el empleo. Desde Más Madrid apostamos por un reconocimiento explícito del rol de las Administraciones municipales en la definición de sus propias políticas públicas de empleo. Entendemos que se debe superar esta lógica que coloca a las entidades locales como meros ejecutores de las políticas públicas de empleo que se deciden en otras instancias. En ese sentido, apoyamos un modelo de cogobernanza que tenga como principal protagonista al municipio en la definición de su propio futuro, y es que entendemos que en la definición de las políticas

públicas de empleo se deben incorporar de manera principal las particularidades sociales y económicas de los territorios para avanzar en un modelo de desarrollo local sostenible que tenga en cuenta a las personas y a las comunidades. Este es un objetivo en el que viene incidiendo la Unión Europea desde hace muchísimos años a través de múltiples resoluciones y dictámenes, pero nunca acaba de aterrizar.

El segundo debate tendría que ver con el modelo de financiación. En esta PNL se plantea la firma de un convenio para sostener tanto a las agencias como a la propia red. Nosotros entendemos que puede ser una solución puntual, pero creemos que financiar por convenios a servicios de la Administración local forma parte de un modelo que debemos superar, y es que, desde nuestro punto de vista, en este nuevo marco de cogobernanza, del que hablábamos en el primer punto, entre Administraciones y organismos de naturaleza pública -no se nos olvide, de naturaleza pública- se debe operar desde otra lógica. No se entiende que una Administración local deba recurrir a subvenciones de concurrencia competitiva como una entidad privada. No se entiende que las Administraciones locales deban competir entre sí para la obtención de financiación que les permita desarrollar sus propias políticas de empleo. No se entiende que todo un ayuntamiento desarrolle políticas de empleo en función de la financiación finalista que pueda encontrar, ya sea en subvenciones o a través de convenios, que depende claramente de los recursos humanos y técnicos de los que el ayuntamiento disponga, siendo un modelo profundamente injusto para Administraciones locales más pequeñas, que no disponen de estos recursos, y además va en contra del supuesto equilibrio territorial que este equipo de gobierno dijo defender en boca de la directora general del Servicio Público de Empleo en su última intervención. A nuestro juicio, más allá de la financiación estable de un servicio o de un recurso, se hace necesario un reconocimiento político e institucional de la dimensión local de las políticas públicas de empleo en la cohesión económica, social y territorial. Entendemos que debemos ir hacia un modelo de financiación municipal que dote a las Administraciones locales de la autonomía y suficiencia necesarias para abordar sus propias políticas de empleo.

Y la tercera y última pata de debate sería consecuencia de las dos anteriores, y tiene que ver con las actividades de las agencias de colocación, a qué se están dedicando hasta ahora. Tal y como está recogido en esta proposición no de ley, se propone una financiación estable, pero para las actividades que ya se están realizando, es decir, básicamente para la intermediación laboral. Desde nuestro grupo entendemos que es positivo, pero no suficiente, y creemos que, más allá de las actividades puntuales, estas agencias de colocación deberían tener un papel clave en la territorialización de estas políticas públicas de empleo en sus municipios. En otras palabras, podrían ser la estructura con arraigo local, motores para el impulso del desarrollo social y económico de su comunidad. Las agencias de colocación de la Remac podrían cumplir este papel, y también otro, que es servir como nodos de referencia para otros territorios, para otras Administraciones públicas más pequeñas, que quieran tomarlas como ejemplo y dinamizar su territorio. Es lo que desde Más Madrid llamamos pactos locales por el empleo, que es una figura que reivindicamos como el nuevo modelo de gobernanza.

En cualquier caso, creemos que la proposición no de ley es positiva y puede ser un buen inicio para sentar las bases de ese futuro reconocimiento y modelo de cogobernanza, por lo que votaremos a favor. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación tiene la palabra el representante del Grupo Parlamentario Popular, señor Alegre, por tiempo máximo de siete minutos.

El Sr. **ALEGRE MARTÍN**: Muchas gracias, presidenta. En primer lugar, quiero mandar un fuerte abrazo a nuestra compañera Alicia Sánchez-Camacho y desearle que tenga una pronta recuperación, pues se la echa de menos aquí, en la comisión. Ya abordando el texto de la PNL, me gustaría hacer mención de la preocupación que inquieta al Grupo Parlamentario Socialista por la que trae esta PNL, sobre todo con la que está cayendo, ya que España se encuentra ahora mismo en el top de los países europeos con mayor tasa de desempleo; para ser exacto, el que más. (*Rumores.*) Ya, pero le recuerdo que llevan cinco años gobernando. Total, 11,7 por ciento, frente al 6,4 de la zona euro; casi el doble. Pero, si hablamos de desempleo juvenil, también somos el top en la zona euro, somos los primeros en desempleo juvenil, con un 26,5 por ciento, frente a un 14,1 por ciento en la zona euro. En resumen, 1 de cada 4 desempleados residen en España y 1 de cada 3 jóvenes españoles están desempleados.

¿Qué hace el Gobierno de España para solventar esta situación? Pues ya le digo que poca cosa. Y es que están más preocupados por mantener a Sánchez en la Moncloa, haciendo lo que haga falta, ya que el fin justifica los medios. ¿Y qué hace la ministra de Empleo de España? Pues la señora Yolanda Díaz está más preocupada por los problemas de cohesión de los partidos que forman Sumar, y, después de los pésimos resultados obtenidos en las pasadas elecciones europeas, quiere reducir la tasa de desempleo con la que cuenta nuestro país, aunque sea simplemente para sacarnos de ese vergonzoso primer puesto. Añadido a esto, se dedican a sacar leyes a golpe de real decreto con el único fin de implantar su hoja de ruta, dando la espalda a la patronal, y la cosa va a ir mal así. ¿Por qué? Porque subieron el salario mínimo profesional sin el consenso con la patronal. Y ahora arremeten con reducir la jornada laboral a 35 horas semanas nuevamente sin contar con ellos.

¿Saben cuál es el problema real que impide que bajen más la cifra de desempleo?, que los empresarios no pueden más con la infinidad de trámites administrativos y un número sin fin de impuestos que les comen sus ingresos, porque les recuerdo que han subido sesenta y nueve veces los impuestos, y a esto hay que añadir altos costes para contratar empleados, entre otras cosas. Hace unos días me decía un empresario internacional que tiene previsto abrir una fábrica de producción industrial que albergaba serias dudas de hacerlo en España por varios motivos, pero que los principales eran la inestabilidad país que no garantiza su inversión y los altísimos costes que tendría hacerlo aquí, ya que valora en más de un 25 por ciento la diferencia entre otras alternativas dentro de la Unión Europea. Y es que no deben olvidar que los mayores empleadores de este país deben ser los empresarios y emprendedores, y no la Administración, que es lo que parece que quieren sus señorías de la izquierda, quizá para establecer una red clientelar de ciudadanos dependientes que no puedan vivir en libertad. Se mencionarán seguramente datos de contratación del último mes de mayo, pero sin hacer referencia para nada a la temporalidad que sufre este país, ya que es de todos conocido que en época estival se incrementa el número de contrataciones en el sector servicios por el efecto del turismo veraniego.

Desgraciadamente, señoría del Partido Socialista, como siempre, llegan tarde con su PNL, y sobre todo intentan afejar el gran trabajo que se está realizando desde el Gobierno de la Comunidad de Madrid en lo relacionado con el empleo, ya que en esta comunidad nos ocupa y nos preocupa esta situación. Así, en referencia al primer punto de su proposición no de ley, en la que piden el impulso de la red madrileña de agencias de colocación municipal, creo que no son conscientes de que la consejería ya está trabajando desde hace tiempo, junto con la federación, al objeto de dar un empuje, que es necesario, pues, como bien usted menciona, estaba un poco paralizado.

En cuanto al segundo punto, veo que vuelven a estar un poco faltos de información, y por eso les recomiendo que lean el BOCM, que es un documento interesante para leer periódicamente, o la prensa, inclusive la web del Gobierno de la Comunidad de Madrid, de donde he sacado este documento, que no sé si conocen, presentado hace poco. (*Rumores.*) ¿Sí?, perfecto. Es el Plan de Empleo Joven. Pero, es más, si hubiesen hablado con su sindicato, con UGT, sabría que por aquí detrás vienen UGT, Comisiones Obreras y CEIM.

El Gobierno de la Comunidad de Madrid lleva iniciativas para impulsar la red madrileña de agencias de colocación municipal desde hace semanas, y cabe destacar dos en particular. La primera está incluida en el Plan de Empleo Joven que ha sido puesto en marcha por parte de la comunidad y presentado por la presidenta Isabel Díaz Ayuso. Este plan cuenta con cincuenta medidas y una dotación de 200 millones de euros, y se vendrá desarrollando entre los años 2024 y 2025. Y no ha sido una decisión arbitraria por parte de la Comunidad de Madrid, sino que ha sido aprobado por los agentes sociales que forman parte de la Mesa Sectorial de Empleo, donde, le recuerdo, se incluyen CEIM, UGT y Comisiones Obreras, dato que quizá deberían conocer, o, por lo menos, informarse un poquito más antes de traer este tipo de iniciativas a esta comisión.

Este plan se estructura alrededor de tres ejes estratégicos que abordan diferentes aspectos de empleo y desarrollo juvenil. El primer eje, "Modelo de servicio público orientado a los jóvenes", cuenta con veintiséis medidas, nada más y nada menos. Se implementa un servicio público de empleo con itinerarios personalizados que definen la ruta de empleo de cada uno de los demandantes de empleo menores de 30 años en la Comunidad de Madrid y se contará con un equipo específico y multidisciplinar encargado de orientar al ciudadano sobre todas las actuaciones. Un eje segundo es "Formación y desarrollo de habilidades", con trece medidas que conforman el camino hacia un modelo formativo dinámico y acorde con las necesidades del mercado laboral actual. Se evaluará la inserción de cada una de las acciones formativas ofertadas y se apostará por la orientación profesional temprana para acompañar vocación y talento juvenil con la demanda de los sectores productivos. Asimismo se pondrán a disposición de los demandantes de empleo los cursos que formen en los perfiles que las empresas están solicitando y se transformará la metodología para adaptarla a un aprendizaje más dinámico y acorde con el perfil del demandante de empleo. Un tercer eje es "Impulso de empleo", con once medidas, con una batería de incentivos al empleo novedoso que ataje los problemas de acceso al mercado laboral. Se apoyará en el emprendimiento y se pondrán a disposición de las empresas recursos para que los jóvenes de la región puedan contar con una ventaja competitiva a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Por otra parte, dentro de este plan de medidas, concretamente en el eje 1, medida 21, y para ser exactos página 46, ya se contempla el desarrollo de un programa piloto de intermediación con las agencias de colocación. Se trata de un modelo de colocación para el intercambio de información y cobertura de vacantes, con el objeto de complementar la intermediación de los servicios públicos de empleo en el mercado laboral mediante un sistema de colaboración con las agencias de colocación. Adicionalmente se está trabajando en la elaboración de una nueva estrategia Madrid por el Empleo para el periodo 2024-2027. Para la elaboración de la nueva estrategia se está trabajando desde el primer momento mediante la creación de grupos de trabajo con los actores implicados en la misma desde una etapa temprana, maximizando así el enriquecimiento de esta. Tanto en la nueva estrategia Madrid por el Empleo como en el Plan de Empleo Senior se plantea la continuidad de la colaboración entre las agencias de colocación, como viene siendo habitual. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señor Alegre. A continuación, y finalizado el turno de intervención de los grupos, le pregunto al grupo parlamentario autor de la iniciativa si desea abrir un turno de réplica, que entiendo que sí.

La Sra. **LORENZO BRITO**: Sí. Lo siento, presidenta, porque le he dicho que iba a ser breve, pero es necesario después de escuchar al señor Alegre no hablar de la proposición no de ley y hablar del resto de cuestiones, que, la verdad, me parece muy poco serio y riguroso. Yo entendía que usted iba a ser riguroso e iba a hablar de las agencias de colocación y del convenio general, que es lo que planteamos aquí, porque lo que se está haciendo es convocar subvenciones en competencia competitiva. No hemos dicho que la comunidad autónoma no trabaje con las agencias de colocación, lo que decimos es que están pidiendo un marco estable y que hace tres años, solo tres años, la señora Ayuso, el Gobierno de la Comunidad de Madrid, dijo que quería establecer un convenio de colaboración general. Por lo tanto, todo lo que ha dicho del plan de empleo y de la estrategia madrileña no sé a qué se refiere, porque no tiene que ver con el objeto de la comparecencia, que es hacer una colaboración mucho más amplia, y ya le digo que hace tres años la señora Ayuso pretendía hacerlo. Lo único que pretendíamos era reimpulsar, porque, efectivamente, después de las elecciones autonómicas que hubo, se quedó un poco parado; al traer la iniciativa, pretendíamos reimpulsar algo que parecía que tenía un punto de acuerdo y, por lo tanto, no sé a qué viene lo que ha dicho.

Respecto al resto de cuestiones, hablan de que la tasa de desempleo de España es inferior a la de la Unión Europea como si fuera culpa del Gobierno de Pedro Sánchez, cuando está bajando la tasa de desempleo a tasas extraordinarias después de una pandemia muy complicada y está consiguiendo un éxito fundamental que reconocen todos los países de la Unión Europea, y también a nivel internacional, porque lo único que vienen son felicitaciones, y no solamente del sector de los trabajadores, sino del sector empresarial. Los grandes empresarios, que también son los grandes empresarios de España, el otro día reconocían que la economía española está marchando de forma espectacular. Efectivamente, la política europea ha tenido mucho que ver en ello; esos que ponían palos en la rueda de los fondos europeos han tenido mucho que ver en ello, y nosotros no sentimos profundamente orgullosos de ir en el camino adecuado.

¿Hace falta mejorar? Lógicamente, pero ningún Gobierno del Partido Popular en España tuvo una tasa de desempleo por encima de la media europea, ¡ninguno!; entonces, digan ustedes qué receta hay, porque creo que nunca la han tenido y que ahora tampoco la tienen.

En relación con el Plan de Empleo Joven, que presentaron hace poco, y, por supuesto, no invitaron a la oposición ni siquiera a esa presentación, quiero decirle que nosotros nos alegramos siempre cuando hay acuerdos entre sindicatos y patronal y en el diálogo social, y que haya un Plan de Empleo Joven nos parece excelente; eso sí, nos parecería excelente si fuese innovador y si la Administración autonómica pusiese algo más de su parte, porque poner lo mismo que pactó con la Unión Europea en los fondos europeos, la verdad, me parece bastante poco ambicioso. Sinceramente, no tenemos ningún problema en que ahí haya un aspecto concreto en el que las agencias de colocación vayan a participar.

Estamos hablando de otra cosa, entonces, creo que quien no ha tenido a bien leer a qué nos referimos con esta PNL igual es usted, señor Alegre. En ningún momento hemos dicho que la Comunidad de Madrid no hace nada en políticas de empleo; no lo habrá escuchado de mi boca, porque nunca lo digo. Lo que decimos es que hay que ir un poco más allá, que hay que normalizar las relaciones entre instituciones, que la señora Cuartero no quiere en ningún caso, porque quiere que una entidad local sea como una empresa, cuestión que la Constitución impide, porque la entidad local, el municipalismo y la autonomía local está reconocido en nuestra Constitución. Lo que venimos a decir es que las agencias de colocación son un elemento importante en aquellos municipios donde están, que son los mayores, y que establecer una red estable e impulsarla es algo positivo. Era positivo en 2021, y queremos que siga siendo positivo a día de hoy, y por eso lo traemos sin ningún afán de política ideológica, sino de mejorar las políticas de empleo, la coordinación, la eficacia y la eficiencia.

Y ya finalizo. Sinceramente esperaba otro discurso, y supongo que van a votar en contra de una iniciativa sensata y que ya traían ustedes hace tres años; lamento que se enmienden a ustedes mismos.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación abrimos el turno de réplica del resto de los grupos parlamentarios, comenzando por el Grupo Vox, por tres minutos.

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Gracias, presidenta. Señora Lorenzo, yo, la verdad, creo que a veces ustedes quieren llevar al error y entonces es importante dar datos. Mire, estoy ahora mismo consultando en el Sistema Nacional de Empleo el número de agencias de colocación que existen en la Comunidad de Madrid, que es un total de 169. No he podido consultar todas, pero le voy a decir que, en la primera mitad, agencias de colocación municipal hay 18. Vamos a poner que, entre las que me faltan por consultar, llegásemos, a todo tirar, hasta 50 agencias de colocación municipales, respecto a las 169 agencias. Si yo le digo que está demostrado que son menos eficientes, ¿me puede decir usted cómo puede justificar hacer una adjudicación directa a esas agencias sin concurrencia competitiva?

Decía la señora Lozano: es que los ayuntamientos no tienen... No, vamos a ver, ¡que no son los ayuntamientos!, que son agencias... (*Rumores.*) Sí, municipales, pero el ayuntamiento que no sea

capaz de hacer bien esto que no se meta en crear una agencia, señorías, porque tienen un régimen jurídico totalmente distinto. No es la corporación municipal la que ejerce; de hecho, como bien dice en la PNL la señora Lorenzo, lo que hacen es desarrollar competencias impropias, y, mire, a mí me parece muy bien que los ayuntamientos desarrollen competencias impropias cuando lo hacen bien, pero, cuando no son eficientes, lo normal es que dejen hacer esa actividad a otros operadores de mercado que son eficientes, que son las agencias de colocación. De hecho, si esto no es así, a quien hay que recurrir es a la Comisión Nacional de Mercados y Competencia, porque ustedes lo que pretenden, igual que pretenden con los sindicatos, es restringir la competencia en determinadas actividades, y eso, señorías, es ilegal, y por eso, le vuelvo a decir, hemos ganado esa PNL en la que instamos a que todas las subvenciones en materia de prevención de riesgos laborales, etcétera, no se adjudicaran a dedo a los sindicatos, sino que se adjudicaran por concurrencia competitiva. Por mi parte, nada más. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias. (*Pausa.*) Disculpen, me estaba preguntando la letrada por las sustituciones. Las sustituciones se han comunicado al principio de la sesión, y no solo las sustituciones sino también la intervención de cada vocal en los grupos parlamentarios. Continuamos con el siguiente turno, que es del Grupo Más Madrid, por tiempo de tres minutos. Gracias.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Gracias, presidenta. A mí me sorprende mucho la osadía de algunas intervenciones, empezando por la última, por la de la portavoz del Grupo Vox, que basa su fundamentación en que estas agencias son menos eficientes pero en la misma intervención dice que no sabe cuántas agencias públicas hay y tiene que mirar cuántas están operando en la Comunidad de Madrid; o sea, sin ni siquiera saber cuántas agencias de colocación públicas y privadas, y, dentro de las privadas, con ánimo de lucro o sin ánimo de lucro hay, se permite hacer una afirmación tan categórica como que las públicas funcionan mal y de una manera ineficiente; insisto, lo hace sin ni siquiera tener idea de cuántas existen y sin siquiera saber cuántas hay privadas y cómo funcionan las privadas. Yo es que esta manera de entender la política no la comparto.

Y me pasa un poco lo mismo con la intervención del portavoz del Partido Popular, porque, en vez de ceñirse a esta proposición no de ley, ha empezado su intervención hablando de que si el paro, de que si el salario mínimo y su impacto, que si los empresarios... Pero, vamos a ver, cuando se conocen los datos y resulta que la tasa de desempleo baja en la Comunidad de Madrid, es este equipo de gobierno el primero que se da golpes en el pecho presumiendo de los buenos datos, sin embargo, a la hora de rechazar una PNL ustedes hablan sobre lo mal que va la economía y que la culpa la tiene el Gobierno de Sánchez. Honestamente, creo que deberíamos hacer un esfuerzo por intentar elevar el nivel.

Usted estaba muy preocupado con que los empresarios sean nuestra fijación, y precisamente esta PNL lo que va a hacer es facilitar la vida a los empresarios, sobre todo a los pequeños empresarios que trabajan en sus municipios y a lo mejor no tienen otra manera de relacionarse porque no entienden mucho de nuevas tecnologías y demás. Precisamente, va a facilitar a esos empresarios la intermediación laboral a nivel municipal. Precisamente, va a beneficiar a los empresarios y, por supuesto, al desarrollo

local y económico de la región. Es que no sé exactamente cuál es el problema. Quizá el problema sea uno, que no les parece bien una única cosa, que es aportar fondos. Y nada más, esta es la clave de la cuestión, que no les parece bien aportar fondos para el sostenimiento de una competencia que es suya, porque la competencia en materia de empleo es competencia de las Administraciones autonómicas; es suya. En tanto que haya Administraciones locales que están aportando para mejorar el empleo en los municipios, insisto, de la Comunidad de Madrid, tendrían que estar ustedes agradecidos de que existan estos servicios de naturaleza pública, porque, no se nos olvide, aunque tengan otra configuración que las agencias privadas, son de naturaleza pública, y tendrían que estar agradecidos de que contribuyan a esta finalidad; pero no es así, y lo quieren esconder en función a otras cuestiones, y es que ustedes no acaban de resolver lo que he expuesto en mi primera exposición, que es que les viene bien esta subordinación de las Administraciones locales a otra entidad, que es la Comunidad de Madrid, y recordemos que las dos son entidades de naturaleza pública y no tendría que haber relaciones de subordinación, sino que tendría que haber una relación de cogobernanza en materias que son de preocupación común. Entiendo que las cosas son así porque la Comunidad de Madrid no quiere perder la potestad de definir las políticas públicas de empleo; no las quiere someter a la codecisión, a la cogobernanza, de las Administraciones locales, y eso es actuar con poca transparencia, eso es actuar de una manera muy poco democrática.

La Sra. **PRESIDENTA**: Señora Lozano, tiene que ir finalizando ya.

La Sra. **LOZANO SABROSO**: Solamente decir que esta manera de operar, aparte de poco democrática, es muy poco eficiente, y sencillamente por eso creo que deberían reconsiderar su posición y aprobar esta PNL. Gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Gracias, señoría. A continuación tiene la palabra el representante del Grupo Parlamentario Popular, señor Alegre, por tiempo máximo de tres minutos.

El Sr. **ALEGRE MARTÍN**: Muchas gracias, presidenta. Si hablamos de fondos europeos, vamos bien también, porque se ha publicado hoy que van a reducir a España 159 millones de los que le corresponden porque la gestión que se ha hecho desde la Administración central ha sido fantástica. Lo que tenemos claro es que España está en una posición respecto a umbral de la pobreza que demuestra que la economía no va como un tiro, como ustedes plantean... (*Rumores.*) Perdón, un cohete; me he equivocado. Creo que no les queda claro que están criticando el modelo que existe en las oficinas de colocación, y yo les invito a que conozcan el nuevo modelo que se está implantando, que es novedoso y está cambiando un poco el planteamiento respecto a lo que se estaba haciendo hasta ahora. (*Rumores.*) Bueno, cuando digo eso a lo mejor no me estoy refiriendo a la persona que se siente aludida, sino que es a otra persona, que en ese momento no se siente aludida, a quien me estoy refiriendo.

Ustedes, al final, lo que están planteando es un modelo en el que cada municipio tenga sus políticas de empleo y funcione como algo independiente, y hay que pensar en el empleo como algo global, de toda la comunidad en este caso, pero también de todo el Estado español. ¿Que a un

empresario local le puede beneficiar? Sí, perfecto, pero es que hay que enfocarlo también a que en muchos municipios los puestos de trabajo no son del propio municipio, sino de municipios del entorno, y además son distintos a los que se pueden ofrecer en ese mismo municipio.

Dicen también que nos cuesta soltar dinero. Hombre, el Plan de Empleo Joven, con 200 millones, cuenta con una cantidad pequeña, ¿no? (*Rumores.*) Sí, bueno, pero, vamos a ver, ¿los fondos europeos también? (*Rumores.*) ¡Claro, claro!, ¡evidentemente! Pero ¿quién lo gestiona? La Comunidad de Madrid ya ha decidido gestionar esos 200 millones para este nuevo Plan de Empleo Joven.

Y poco más, porque la verdad es que lo que plantean es algo que ya existe. Existe una colaboración. Desde la consejería se sigue trabajando. Esos convenios de colaboración se van a mantener y se van a ampliar, y nos consta que están en ello. Entonces, aprobar una PNL de algo que se está haciendo por parte de la consejería es un poco absurdo. Si plantean esta PNL dentro de un tiempo y no existen esos convenios de colaboración, a lo mejor lo reconsideramos, pero ya les anticipo que van a seguir esos convenios de colaboración, inclusive se van a ampliar. Muchas gracias.

La Sra. **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría. Con carácter previo, como ha habido sustituciones de sustituciones que no han sido comunicadas a la mesa y vamos a someter a votación la presente iniciativa, para dar cumplimiento al apartado tercero del artículo 64 del Reglamento y que la votación sea perfectamente válida y conforme al Reglamento, pido a los portavoces de los grupos parlamentarios que vuelvan a decirnos, por favor, las sustituciones para que sus miembros tengan derecho a voto. ¿Grupo Parlamentario Vox?

La Sra. **CUARTERO LORENZO**: Gracias, presidenta. Efectivamente, ha sido un error por nuestra parte porque, al comunicar las sustituciones, solo hemos comunicado la sustitución por mi parte de la portavoz, Belén González, en la primera comparecencia, pero también en esta PNL voy a sustituir yo, Ana Cuartero, a la portavoz.

La Sra. **PRESIDENTA**: A Belén González; de acuerdo. ¿Por parte del Partido Socialista?

La Sra. **LORENZO BRITO**: No hay sustituciones, presidenta.

La Sra. **PRESIDENTA**: ¿Por parte del Grupo Parlamentario Más Madrid?

La Sra. **LOZANO SABROSO**: En nuestro caso, Alberto Oliver es sustituido por Jimena González.

La Sra. **PRESIDENTA**: Eso es. ¿Y por parte del Grupo Parlamentario Popular?

La Sra. **VIGIL GONZÁLEZ**: Carlos González Maestre sustituye a Ángel Alonso y Gema Covadonga a Alicia Sánchez-Camacho, nuestra portavoz.

La Sra. **PRESIDENTA**: De acuerdo. Pues ahora sí, una vez que constan en acta y finalizado el debate, vamos a someter a votación la Proposición No de Ley 180/24 en sus términos originarios

puesto que no se ha presentado ninguna enmienda. *(Pausa.)* Queda rechazada la Proposición No de Ley 180/24 por 6 votos a favor de los grupos parlamentarios Socialista y Más Madrid, y 11 votos en contra de los grupos parlamentarios Popular y Vox en Madrid. Y a continuación pasamos al último punto del orden del día.

———— **RUEGOS Y PREGUNTAS.** ————

¿Algún ruego?, ¿alguna pregunta? *(Pausa.)* No hay ninguno; por lo tanto, se levanta la sesión, no solo de esta comisión, sino también, como saben, de finalizar el segundo periodo del curso político, así que nos emplazamos para el siguiente periodo de sesiones, deseándoles un buen verano. Gracias.

(Se levanta la sesión a las 13 horas y 30 minutos).

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018-Madrid

Web: www.asambleamadrid.es

e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es



Depósito legal: M. 19.464-1983 - ISSN 2660-8219

Asamblea de Madrid