



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 1999

VI Legislatura

Núm. 739

POLÍTICA SOCIAL Y EMPLEO

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. JOSÉ EUGENIO AZPIROZ VILLAR

Sesión núm. 47

celebrada el martes, 27 de julio de 1999

ORDEN DEL DÍA:

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| Ratificación de la Ponencia designada para informar el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (Número de expediente 121/000172.) | 21514 |
| Aprobación, con competencia legislativa plena, a la vista del informe elaborado por la Ponencia, del Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (Número de expediente 121/000172.) | 21514 |

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

RATIFICACIÓN DE LA PONENCIA DESIGNADA PARA INFORMAR EL PROYECTO DE LEY PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. (Número de expediente 121/000172.)

El señor **VICEPRESIDENTE** (Azpiroz Villar): Vamos a dar comienzo a esta sesión extraordinaria de la Comisión agradeciendo su presencia y entrando en el primer punto del orden del día, que trata de la ratificación de la Ponencia designada para informar en relación al Proyecto de Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

¿Se aprueba por asentimiento? **(Pausa.)**

Queda aprobada por asentimiento.

APROBACIÓN CON COMPETENCIA LEGISLATIVA PLENA, A LA VISTA DEL INFORME ELABORADO POR LA PONENCIA DEL PROYECTO DE LEY PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. (Número de expediente 121/000172.)

El señor **VICEPRESIDENTE**: Pasamos a continuación al punto segundo del orden del día. He de decir que, de acuerdo con la Mesa y Portavoces, las votaciones no se realizarán antes de las doce de la mañana y que va a haber un turno de intervención por cada grupo. No se van a fraccionar las intervenciones en más turnos en relación con las enmiendas vivas que ahora vamos a debatir. Es de agradecer que en este mes de julio se aborde un proyecto de tanto interés social como el que SS. SS. han tenido la oportunidad de tramitar en una época tradicionalmente vacacional en esta casa, realizando un trabajo de interés público que ahora espero que rematemos favorablemente entre todos.

Abordamos, pues, el segundo punto del orden del día, que es la aprobación, con competencia legislativa plena, a la vista del informe elaborado por la Ponencia, del citado Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Como viene siendo tradicional, el orden de intervención empezará de menor a mayor y, por tanto, tiene la palabra el señor Peralta, en relación con las enmiendas 1 a 6 del Grupo Mixto, del señor Vázquez Vázquez.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Intervendrá muy brevemente para en primer lugar explicar a SS. SS. que el compañero Guillermo Vázquez, por razones conocidas y evidentes de tráfico aéreo y de sus anomalías, no puede estar presente en estos momentos aquí. Imagino que llegará. Pediría la benevolencia del presidente de que, si efectivamente llegara a tiempo, pudiera intervenir y defenderlas él personalmente. En todo caso, yo en su nombre pido que se tengan por defendidas las enmiendas del BNG.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Así lo haremos.

En cuanto a las enmiendas números 7 a 18, tiene la palabra la señora Rivadulla.

La señora **RIVADULLA GRACIA**: En efecto, voy a defender las enmiendas de Iniciativa per Catalunya-Els Verds en relación a este Proyecto de Ley. En primer lugar me referiré a la enmienda número 7, al artículo segundo, apartado 1, sobre la reducción de jornada por motivos familiares. Se expresa en el texto del proyecto que las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones, y que la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora con la misma finalidad. Nosotros pensamos, señorías, que se debería dar la oportunidad de que se pudiesen disfrutar de forma completa al principio o final de la jornada laboral, lo cual haría que este permiso fuese mucho más operativo teniendo en cuenta los desplazamientos que se deben producir en las grandes ciudades y que facilitaría mucho más que las mujeres se acogiesen a este derecho.

La enmienda número 8, también al artículo segundo, apartado 2, es en relación también con la reducción de jornada. Se expresa en el texto que, no obstante todos los beneficios o derechos que contempla la ley, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo. Nosotros pensamos que incluir este párrafo en las grandes empresas puede provocar que no se pueda sencillamente ejercer este derecho, porque se puede dar muy bien esta simultaneidad, y por tanto vamos a la supresión —es lo que proponemos— de este párrafo.

En relación con la enmienda número 9 al artículo cuarto, se trata de la misma situación que se da en el artículo segundo en el caso de si uno o más trabajadores pidiesen esa suspensión de contrato, con la posibilidad de que las empresas no cumplan con estas previsiones si son dos o más trabajadores o trabajadoras los que lo solicitan. También solicitamos o instamos a la supresión.

La enmienda número 10 se refiere al artículo quinto y nuestra pretensión es que el padre pueda disfrutar también de la suspensión durante las seis primeras semanas de descanso obligatorio de la madre. Ése es el texto de nuestra enmienda.

En relación a la enmienda número 11, al artículo quinto también, señalamos que en el caso de que el recién o la recién nacida tenga que permanecer hospitalizado u hospitalizada por causas de enfermedad o de inmadurez por prematuridad, los días de hospitalización no se contemplen dentro de las dieciséis semanas. Parece muy lógico pensar que bastantes problemas va a tener la familia teniendo al niño o niña, si ha nacido prematuro o con dificultades, en una incubadora u hospitalizado, y no puede ser que esos días cuenten como en el caso de un nacimiento sin problemas. Creemos que ahí debemos tener una sensibilidad para hacer que esos días no sean contabilizados.

La enmienda número 12, igualmente al artículo quinto, es del mismo tenor que la número 10, y es que en el caso de que la madre no trabaje, el padre pueda disfrutar del permiso de paternidad desde el momento del parto.

La enmienda número 13 creemos que es bastante lógica. No podemos tratar los casos de adopción como si fueran

casos de nacimiento, de paternidad o maternidad, porque resulta que la Ley habla de supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, y es entonces cuando funcionan las previsiones de la suspensión que se establece en este artículo quinto. Nosotros pensamos que no debemos ser tan cicateros en exigir que sea solamente para menores de seis años, puesto que las adopciones más difíciles son aquellas que se producen a partir de esa edad. Hay muy pocos padres y madres que estemos dispuestos a adoptar niños que tengan más de seis años, puesto que la adaptación y la socialización del niño dentro de la familia es mucho más complicada y, precisamente, en vez de tener en cuenta esta circunstancia y, por tanto, estar más atentos a esta situación, al contrario, en el texto de la ley decimos que tendrán beneficio los que adopten niños menores de seis años, pero no hacemos extensivos estos derechos a los que adopten niños mayores de esa edad.

La enmienda número 14, referida igualmente al artículo quinto, es de adición, al final del tercer párrafo, en el que señalamos que en los casos de adopción internacional el permiso de maternidad o paternidad no se encubrirá con los permisos que las empresas puedan conceder, remunerados o no, a las familias que necesiten desplazarse al país en el cual se realiza la adopción. El permiso por desplazamiento al país de origen del niño o niña tendría que ser equiparable al mes de vacaciones y por el tiempo necesario. Todo el tiempo después lo necesitamos precisamente para la adaptación del niño o la niña adoptada.

En la enmienda número 15 hacemos extensivo lo que la ley prevé para las adopciones. Hay unos supuestos, ustedes los conocen, señorías, en los que no se trata de adopción, sino de acogimiento de menores en el seno de familias; es un acogimiento temporal, no tiene las características de adopción, pero las circunstancias que se producen en la familia son muy similares a las que se producen en la adopción. La única diferencia es que el acogimiento no es para siempre, pero, ya digo, los problemas de adaptación de ese niño o niña a la familia también son importantes. Por eso decimos que en caso de producirse un acogimiento simple, es decir, aquel que no tiene en principio finalidades adoptivas, la persona titular del acogimiento podrá disfrutar de cuatro semanas de permiso remunerado, dos de las cuales tendrán que realizarse necesariamente en la fase previa inmediata al acogimiento, y que en el caso de que el acogimiento se produzca en la misma familia extensa —estamos hablando por ejemplo de un matrimonio o de una pareja que acoge a un sobrino que se ha quedado sin familia, por circunstancias— ya reducimos el tiempo a dos semanas.

En la enmienda número 16, que se refiere también al artículo quinto, señalamos que al final del sexto párrafo se debería añadir que cuando coincida el período de baja por maternidad con las vacaciones, la empresa posibilitará al trabajador o a la trabajadora que pueda disfrutarlas antes o después del permiso de maternidad o, en su defecto, posibilitará tomarlas durante el primer trimestre del año siguiente. No debemos confundir las vacaciones que una persona necesita al cabo de un año con un permiso, que es el permiso por maternidad, que se refiere a otra circunstancia. Son, entendemos, dos derechos completamente separados, que responden a distintas necesidades, y así deberían ser recogidos en el texto de la ley.

La enmienda número 17, al mismo artículo, es de adición de un apartado sexto al artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para señalar que el trabajador o la trabajadora podrá escoger el turno de trabajo o jornada intensiva cuando se tenga un niño o una niña entre cero y tres años, ya sea biológico o biológica, en adopción o en acogimiento.

Por último, con la enmienda 18, nuestra pretensión es que al artículo séptimo del Proyecto de Ley se añada, al final del apartado uno, que tampoco se computarán los controles prenatales a la madre ni los permisos laborales para la realización de cursos para la preparación del parto ni los cursos de preparación a la maternidad/paternidad adoptiva o por acogimiento. Estamos hablando del cómputo de las faltas que no cuentan a efectos de extinción del contrato de trabajo. Aquí tenemos una serie de asuntos que acabo de nombrar, como son los controles prenatales, que son necesarios y, por tanto, deberían ser también contabilizados.

Una última reflexión es que nos parece que esta ley supone un paso importante en la conciliación, pero que las leyes son muy importantes pero no lo son todo. De otra parte, quiero decir que teníamos leyes ya, alguna de las cuales es incumplida sistemáticamente por las empresas, y yo de lo que más me quejo es que son las empresas públicas las que las incumplen. Nuestro grupo parlamentario ha tenido que intervenir en el tema de la lactancia porque empresas públicas, como por ejemplo RENFE, entendían que el permiso de lactancia no era compatible con aquel permiso que se da para guardia o custodia de un niño menor de seis años. Entonces, donde la ley no distingue, que nadie distinga, y, sin embargo, se ha ido distinguiendo. Entendemos que en este texto de la ley ya se recoge y lo que sí queremos señalar es que mientras el trabajo de la mujer sea un trabajo subsidiario en la economía familiar, mientras se vaya a propuestas de que la mujer tenga trabajo a tiempo parcial y que por tanto la subsidiariedad se haga cada vez más manifiesta; mientras que las mujeres sigamos teniendo sueldos sensiblemente inferiores a los de nuestros compañeros o nuestros maridos, estos puntos positivos que yo reconozco en la ley serán de difícil aplicación, porque en la organización de las familias y en las economías familiares primará que disfrute de los permisos aquella persona que menos aporte a la economía familiar. Por tanto, pensamos que todo esto es objeto de políticas transversales que debemos cuidar y que el paso legal es importante, pero que nos queda todavía mucha tarea por hacer en el campo de la compatibilización y de la igualdad.

El señor **VICEPRESIDENTE:** Para defender las enmiendas 19 a 29, tiene la palabra el señor Peralta.

Simplemente debo hacer una observación. Habida cuenta de que nos han trasladado a la Mesa que va a haber enmiendas transaccionales, si alguno de los intervinientes quiere ir anticipando aquellas enmiendas que no va a mantener vivas, nos facilitará el trabajo posterior a efectos de las votaciones que haya que desarrollar.

El señor **PERALTA ORTEGA:** Yo comenzaría por las palabras finales de mi compañera Mercé Rivadulla, manifestando que desde Nueva Izquierda consideramos que este Proyecto de Ley, que responde a distintas iniciativas adop-

tadas en este Parlamento a lo largo de ésta y de legislaturas anteriores, es un paso adelante sin lugar a dudas en los objetivos que se propone de conciliar la vida familiar y la vida laboral, de potenciar por tanto la incorporación de la mujer al trabajo y de contribuir de ese modo a la igualdad real de las personas en nuestra sociedad. Es un paso importante, pero en nuestra opinión también es limitado; paso limitado, en primer lugar, en ocasiones por el propio tenor del Proyecto de Ley, pero seguramente, más palpable todavía, porque es un simple Proyecto de Ley, con lo trascendental que es, que no va acompañado de toda una serie de medidas que serían necesarias para que las previsiones, los objetivos e incluso el tenor literal de la ley pudiera convertirse en realidad.

Hacemos referencia a la necesidad de una política de servicios sociales que permitan amparar y atender, más allá de la voluntad individual de los trabajadores —las trabajadoras y los trabajadores individualmente considerados— y más allá de cargar directamente sobre estas personas e indirectamente sobre las empresas, esas necesidades que precisamente se tratan de cubrir mediante este Proyecto de Ley. En este sentido, me parece útil reproducir, porque sin lugar a dudas tiene más autoridad, lo que dice el propio Consejo Económico y Social en el dictamen que emite sobre este Proyecto de Ley. Decía: Debe señalarse que actuar sólo desde las reformas legales que afecten a la relación laboral es insuficiente y que incluso en determinados casos un exceso de protección pudiera tener efectos indeseados sobre la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que sucedería si por ejemplo no se alcanzara a equilibrar las necesidades de trabajadores y trabajadoras para atender a sus responsabilidades familiares con las necesidades y requerimientos propios de las empresas. Complemento necesario para que la conciliación de la vida laboral y familiar pueda efectivamente producirse es promover la creación de servicios de atención a las personas, tal como se recoge expresamente en las orientaciones de empleo incluidas en el cuarto pilar sobre igualdad de oportunidades. Los nuevos yacimientos de empleo que surgen de las nuevas demandas de cuidados profesionales a las personas (niños, enfermos, mayores, etc.) deben recibir el impulso de las políticas de empleo y de fomento de la igualdad de oportunidades. En esta línea, el Consejo echa en falta una referencia concreta a cómo se van a insertar las medidas legislativas propuestas en una política más amplia que aborde el conjunto del problema.

Compartimos, insisto, plenamente estas afirmaciones del dictamen del Consejo Económico y Social, en las que, por otra parte, insisten los sindicatos. Comisiones Obreras y UGT, en el voto particular que elaboraron a este dictamen, denuncian que es necesario facilitar una oferta suficiente de servicios asequibles y de calidad, de escuelas infantiles y asistencia a otras personas dependientes del entorno familiar de los trabajadores y las trabajadoras. Esta necesidad de otro tipo de políticas, aparte de las legislativas, nos parece que es seguramente el lastre más importante que tiene este Proyecto de Ley y que desde Nueva Izquierda queremos denunciar.

Entrando ya en lo que es el texto del Proyecto de Ley, queremos hacer referencia en primer lugar a un vacío que nos parece importante y que creo que sería bueno denun-

ciar en este trámite o en trámites posteriores, en el Senado, si no somos capaces de encontrar soluciones de enmiendas transaccionales, y es la necesidad de que se recojan en el articulado fórmulas que conduzcan a la efectiva universalización de los objetivos y de las disposiciones de este Proyecto de Ley. Éste es un tema al que se hace referencia en el dictamen del Consejo de Estado. Por ejemplo, dice literalmente: En relación con la materia funcionarial, el anteproyecto debería contener algunas reglas que previesen la aplicación de los permisos al personal estatutario no estrictamente funcionarial, pero que está excluido del Estatuto de los Trabajadores. Esto es lo que dice el Consejo de Estado. Por otra parte, el Consejo General de Poder Judicial dice también: No obstante, conviene tener en cuenta también que existen otros posibles colectivos de personal al servicio de órganos constitucionales y administraciones públicas que pudieran no resultar incluidos necesariamente en su ámbito de aplicación, por lo que procedería contemplar la adopción de las necesarias modificaciones normativas legales y reglamentarias a estos fines.

Me consta que tanto por parte del Gobierno al aprobar el Proyecto de Ley y remitirlo a la Cámara como por parte de los grupos parlamentarios aquí representados hay voluntad de encontrar fórmulas que conduzcan a la mayor amplitud del Proyecto de Ley que estamos debatiendo. Creo que sería bueno que reflexionáramos sobre este tema, recogiendo las preocupaciones manifestadas por el Consejo de Estado y por el Consejo General del Poder Judicial y pudiéramos encontrar fórmulas legales que efectivamente condujeran a la universalización de estas disposiciones.

Las enmiendas concretas que nosotros hemos planteado intentan resolver algunas de las limitaciones, seguramente menores pero en nuestra opinión importantes, que se contienen en este Proyecto de Ley, algunas de ellas coincidentes con las de otros grupos, por ejemplo la que ha planteado, en nombre de Iniciativa per Catalunya, la compañera Mercé Rivadulla, cuando hace referencia a la necesidad de que la interrupción de la jornada de trabajo por motivo de lactancia sea de una hora —actualmente es de media—, y es fácil pensar que en una gran ciudad ese período se consume, y en exceso en muchas ocasiones, simplemente con el transporte.

En segundo lugar, nuestras enmiendas pretenden que la ampliación de la edad de los niños, hijos biológicos o hijos adoptivos, se extienda hasta los ocho años de edad, porque nos parece que ésta es una edad importante. Este Proyecto de Ley tiene también una justificación sin lugar a dudas, que es proporcionar los cuidados adecuados a personas mayores y a niños, y esa extensión a los ocho años de edad nos parece que atiende adecuadamente esa dirección, así como la ampliación del permiso por parto a veinte semanas, en lugar de las dieciséis, como base que se prevé en este Proyecto de Ley.

Nos parece igualmente necesario que la prestación económica en los casos de riesgo por maternidad sea del 100 por ciento como es en el supuesto de la maternidad. Estamos contemplando en definitiva un supuesto muy similar a él y no existe razón justa, en nuestra opinión, para que el subsidio de maternidad tenga una cuantía del 100 por ciento de la base reguladora, mientras que el subsidio de maternidad con riesgo sea sólo del 75 por ciento.

Igualmente, creemos que sería bueno que en aquellos supuestos en los que se recurra a reducción de jornada haciendo uso de los derechos de protección que se contemplan en este Proyecto de Ley, en el caso de que se produjera un despido procedente o hubiera necesidad, por un mecanismo de despido o de expediente de regulación de empleo, de pasar al desempleo, tanto las indemnizaciones como las prestaciones de desempleo se calcularan sobre el sueldo que correspondía a la jornada completa antes de hacer uso de los derechos. En otro caso, nos podemos encontrar con que exista un determinado incentivo para usos torticeros de situaciones perfectamente legales, pero que podrían en definitiva convertirse en perjuicio para los trabajadores.

Finalmente, y en esto recogeríamos también la referencia del Consejo de Estado, que cita expresamente las directivas comunitarias que se pretenden trasponer, nos parece importante que se mejore la redacción del Proyecto de Ley dando una mayor participación a los agentes sociales. Prácticamente no se contempla el papel de la negociación colectiva en ningún apartado de este Proyecto de Ley, salvo cuando hace referencia a un derecho concreto, y nosotros creemos que debería incluirse una cláusula genérica que permitiera a la negociación colectiva mejorar el conjunto de derechos que se recogen en este Proyecto de Ley, adaptándolo a las realidades concretas de las empresas, que son muy diversas, pero, sin lugar a dudas, éste es un proyecto de mínimos y en este sentido debería reconocerse el papel de la negociación colectiva.

Éstas son las enmiendas que defendemos en nombre de Nueva Izquierda y para las que pediríamos el apoyo de sus señorías.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Por el Grupo de Coalición Canaria se nos ha remitido un escrito en el que se dice que es imposible en estos momentos que el señor Mardones asista y se dan por mantenidas y defendidas las enmiendas que en su momento serán objeto de votación.

Por el Grupo Vasco (EAJ-PNV) tiene la palabra don Carlos Caballero.

El señor **CABALLERO BASAÑEZ**: Intervengo en nombre del Grupo Vasco (EAJ-PNV) para fijar la posición en este debate del Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. De una forma ya sistematizada, diré que el Grupo Parlamentario Vasco ha presentado diversas enmiendas parciales al contenido de este Proyecto de Ley, fundamentalmente para una mejor defensa y desarrollo de la adopción y el acogimiento familiar, sobre todo en relación con que sea tenido en cuenta el permiso de dieciséis semanas para todos los casos de adopción, independientemente de la edad del menor adoptado, y la ampliación del permiso en dos semanas, es decir a dieciocho semanas, en el caso de adopciones de grupos de hermanos, es decir similar al permiso por parto múltiple.

Asimismo, presentamos enmienda para la equiparación de las diferentes figuras jurídicas de las legislaciones de los distintos Estados de los menores, tutela y adopción simple, a la adopción plena o acogimiento preadoptivo de nuestra legislación en relación con el permiso laboral y otros bene-

ficios fiscales y sociales, también en relación a que se contemplen como permiso o ausencias justificadas del trabajo las horas necesarias para la realización de todas las gestiones derivadas del proceso de adopción, así como las necesarias para la realización de los seguimientos periódicos para comprobar la adaptación e integración del nuevo núcleo y entorno familiar y social que la mayoría de los Estados obligan a hacer una vez que los menores se encuentran con su nueva familia.

Para concretar la posición ante las enmiendas presentadas, diré, por un lado, que se nos ha presentado una transaccional del Grupo Popular, en forma de disposición adicional nueva, que alude a todo lo relativo a estas figuras jurídicas análogas de otros Estados, que afectaría a nuestras enmiendas 141, 142 y 144, pero, en esta enmienda no se recoge lo relativo a la modificación que presentamos para la supresión del límite de edad de seis años fijado en el Proyecto de Ley. Por consiguiente, no retiraríamos estas enmiendas, en función de la supresión del límite de edad fijado en seis años, y mantenemos todas las presentadas, si bien juzgamos positivamente las enmiendas 123, 134 del Grupo Popular, que parcialmente se refieren a este asunto. Mantendríamos, pues, y así evito ya una segunda intervención, todas las enmiendas presentadas.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Gracias por su aclaración. Por el Grupo Catalán de Convergència i Unió, tiene la palabra doña Carmen Solsona.

La señora **SOLSONA I PIÑOL**: Nos encontramos ante una importante medida destinada a combatir la discriminación laboral entre hombres y mujeres, a conciliar la vida laboral y familiar y a favorecer la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo. Nuestro Grupo de Convergència i Unió no puede menos que congratularse y felicitarse por esta ley, de la cual se siente copartícipe y de la que ha sido uno de sus principales impulsores.

La medida del llamado coste cero, que el Gobierno implantó recientemente por decreto-ley, tiene su origen en una enmienda transaccional presentada por nuestro grupo. Ahora en esta ley ha sido ampliado el coste cero al embarazo con riesgo. Hemos querido hacer una ley viable y asumible por los agentes sociales, que las empresas puedan asumir la ley y contratar mujeres. La maternidad es un bien social y como tal debe considerarse y protegerse. Por otro lado, también, señorías, la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes es un obstáculo para que la mujer participe plenamente del progreso en el mercado laboral. El enfoque que se hace del cuidado de las personas mayores dependientes es discriminatorio; se sigue presuponiendo que los cuidados son responsabilidad de las mujeres. En esta ley se ha intentado subsanar esta situación.

Concretamente, por lo que respecta a las enmiendas, retiramos la número 118. El permiso de maternidad es un permiso para la madre trabajadora, sin perjuicio de que el padre pueda y deba utilizarlo también. La retiramos porque podría entenderse que podría disfrutarlo el padre aun en el caso de que la madre no trabajase, lo cual reconocemos que tendría un altísimo coste para las empresas y para la propia Seguridad Social y ya hemos insistido en que queremos hacer una ley asumible por todos.

Retiramos las enmiendas 125, 126, 127 y 128, referentes al despido nulo, puesto que en realidad ya está contemplado por la ley y por los convenios colectivos. Sí seguimos defendiendo la 119, referente a las fiestas tradicionales, a fin de respetar las propias de cada Comunidad Autónoma.

El señor **VICEPRESIDENTE:** Por el Grupo de Izquierda Unida tiene la palabra doña María Jesús Aramburu.

La señora **ARAMBURU DEL RÍO:** Creo que estamos en un momento histórico, ante una ley que efectivamente debería ser histórica, pero yo entiendo que es francamente insuficiente. Podíamos haber llegado con las alforjas más llenas y llegamos con las alforjas medio vacías. Yo entiendo de todas maneras que efectivamente, aun diciendo que estamos ante una ley de carácter mixto que resuelve conflictos de la variable mujer, sería una afirmación inexacta. Yo creo que esta ley no tiene mayor objetivo que abordar una reforma corta, una reforma corta que, por otro lado, da su propia filosofía, consolida y no resuelve bien algunas discriminaciones ancestrales.

Yo creo que indiscutiblemente las profundas contradicciones que se manifiestan en la cotidianidad tienen un reflejo en la legislación vigente, en la que había y en la que va a haber, y tiene un reflejo porque sólo se suaviza alguno de los elementos de las legislaciones vigentes no iniciando ningún proceso de cambio que trastoque la jerarquía social y sólo arrebatara pequeños privilegios masculinos y normaliza los desequilibrios que son ya, a las alturas de finales del siglo XX, insostenibles.

Yo creo que la necesidad de esta ley es la respuesta a la ausencia, en este país y en este momento de la historia, de un Estado del bienestar social, donde las carencias, elemental y constatatadamente, referentes a la justicia y a la redistribución social son sustituidas siempre, siempre, por una sobreexplotación de las mujeres, indiscutiblemente. Yo creo que la carta de naturaleza de esta situación no se distorsiona y tampoco pone en peligro la armonía del sistema. La estructura familiar sigue siendo al día de hoy la piedra angular de la derecha y de las políticas de derecha, donde los roles van unidos a un reparto del poder, siendo la maternidad casi siempre satanizada, cuando no sobreprotegida, y la dimensión biológica utilizada.

Yo creo, por lo tanto, que sigue habiendo una dejación explícita de los núcleos convivenciales, renunciándose al principio de corresponsabilidad y de responsabilidad compartida, amén de la renuncia evidentemente que muestran los ocho millones de pobres de este país de la creación de un Estado asistencial. En ese sentido, yo comparto mayoritariamente los consejos y las explicaciones planteadas sistemáticamente en torno a esta ley por los sindicatos UGT y Comisiones Obreras en todo lo que significa reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Evidentemente, lo que estamos haciendo o lo que estamos intentando abordar es la definición de un marco expreso para las acciones positivas, que obligue a remover los obstáculos que existen en el ámbito laboral para conseguir la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo y que la promoción de la igualdad de oportunidades sea realmente efectiva; realmente efectiva, planteando

algunas consideraciones con muchísima brevedad, en torno a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, sin la cual sería absolutamente inútil la creación de una ley de esta envergadura, como sería, situándonos no en el plus sino en el mucho más, la creación de servicios de guardería, atención domiciliaria y geriátricos públicos y/o subvencionados con fondos públicos, ya sea por creación directa o mediante acuerdos de colaboración con las entidades autonómicas y locales, en los que se tengan en cuenta los horarios laborales, como aquello del tiempo de las mujeres planteado por los italianos en su momento. Sostenemos la necesidad también de garantizar en la legislación laboral el disfrute del período de vacaciones en momento distinto al correspondiente al permiso de maternidad/paternidad cuando ambos coinciden por estar así fijado por el calendario laboral de la empresa; extender el régimen del primer año de excedencia por cuidado de hijos al resto del período de excedencia, tanto a efectos laborales como de Seguridad Social; garantizar el acceso a la formación profesional continua durante los períodos de baja por maternidad/paternidad y de excedencia por cuidado de hijos o familiares, y completar, insisto, completar, la trasposición de la Directiva 96/34, de 13 de junio de 1996, sobre permisos parentales, y la trasposición de los anexos de la Directiva 92/85/CEE, sobre maternidad.

Efectivamente hay un problema, y es que el grupo parlamentario al que represento ha formulado 40 enmiendas, aproximadamente, una sobredimensión de lo que son las enmiendas habituales, pero parece evidente que por necesidades del guión. Yo, en cuanto a las transaccionales, admito que sólo las contemplaré en la medida en que tengan un gran consenso del conjunto de las fuerzas políticas aquí representadas y en ese momento decantaré mi voto en un sentido o en el otro.

Con muchísima brevedad, voy a entrar en algunas, las más sobresalientes, de las que se mantienen vivas, que prácticamente son todas, que detecto que o bien no aparecen en el texto o aparecen difuminadas en los textos de los restantes grupos políticos.

Empiezo por las enmiendas al artículo primero, en lo referido a la inclusión de las enfermedades infectocontagiosas, y doy las justificaciones y las motivaciones por defendidas, porque la mayoría de ellas me parecen de carácter elemental.

La enmienda número 73, de adición, trata de incorporar nuevas letras dentro de un artículo primero bis, que serían la g) y la h), planteando por el tiempo indispensable para la tramitación de la adopción o acogimiento de menores y por el tiempo indispensable para el acompañamiento a asistencia sanitaria de hijos menores de edad.

Al artículo segundo, apartado 1, presentamos la sustitución, en lugar de media hora, por lo siguiente: ... en una hora que podrá ser utilizada al inicio, intermedio o final de la jornada, a decisión, como casi siempre, de forma intransferible, de la madre o del padre.

Con la enmienda al artículo segundo, apartado 2, pretendemos sustituir el texto que aparece por el siguiente, que creemos que mejora sustancialmente: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años

o a un disminuido físico o psíquico. Igualmente, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, quien por razón de enfermedad, incapacidad o edad avanzada, tenga a su cuidado un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o a su cónyuge o pareja de hecho o a un familiar hasta el segundo grado de afinidad en los supuestos de viudedad o desplazamiento temporal del cónyuge o pareja de hecho. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, insisto, individual, y ahorro la motivación por elemental.

Continúo en el artículo tercero, para el que se propone una nueva redacción, en lo tocante a maternidad/paternidad y riesgo durante el embarazo y lactancia, de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de ocho años, apreciación esta última que contemplaremos en función de la transaccional hecha, que podría ser considerada.

En el artículo cuarto se propone una nueva redacción del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, y es que los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, y dicho período deberá ser disfrutado antes de que el hijo cumpla ocho años, y en el caso de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de hijos de cinco o más años se disfrutará desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar enfermo, incapacitado, o de edad avanzada hasta el segundo grado de consanguinidad, o a su cónyuge o pareja de hecho o a un familiar hasta segundo grado de afinidad en los supuestos de viudedad, desplazamiento temporal del cónyuge o pareja de hecho, etc.

En el artículo quinto, pretendemos la sustitución evidente y elemental, e innegociable de dieciséis semanas por veinte semanas. En el mismo artículo quinto pedimos la inclusión después de «posteriores al parto», del siguiente inciso: «y disfrutadas por la madre y cuatro sean disfrutadas por el padre si éste trabaja».

Detrás de «fallecimiento de la madre» pedimos que se añada el siguiente inciso: «o de que ésta no trabaje», importantísimo. Luego, en el mismo artículo se trataría de sustituir el último inciso por el siguiente texto: Los períodos de suspensión por maternidad/paternidad tendrán una duración ininterrumpida en los supuestos de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, así como en el de la familia monoparental. En el segundo párrafo, incluiríamos el siguiente inciso: además de las cuatro semanas que le corresponden. En todas las motivaciones, como ustedes comprenderán, estamos en lo que significa promover la igualdad de oportunidades y el trato entre hombres y mujeres, dotando a los trabajadores de un permiso por paternidad como derecho individual, insisto, y nunca transferible. Continuamos con la máxima rapidez. Proponemos añadir al final del segundo párrafo, en el artículo quinto: Las cuatro semanas de permiso obligatorio para su disfrute por el padre igualmente pueden ser disfrutadas de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el artículo sexto iría el siguiente inciso: o de riesgo durante la lactancia. No sólo embarazo, durante la lactancia.

En el artículo séptimo, uno, en el segundo párrafo, proponemos el siguiente texto: maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, insisto, y/o lactancia, y así sucesivamente en las siguientes aportaciones con los incisos correspondientes.

Luego planteamos en el artículo décimo, punto 2, es una enmienda de modificación claramente, sustituir, donde se dice: y así lo certifique en acta el Servicio Nacional de Salud, por el siguiente texto: y así lo certifique el médico en el régimen de la Seguridad Social aplicable, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social...

Resaltando lo más sobresaliente en los términos planteados hasta el momento, y en el artículo decimocuarto, de modificación, pretendemos sustituir en el número 3 75 por ciento de la base reguladora por cien por cien, sin ningún ajuste. En el artículo decimooctavo pretendemos añadir en el apartado b), el siguiente texto: o que se encuentre en excedencia por el cuidado de familiares.

De consideración, digamos, hay una nueva, que es al artículo vigésimo, primer párrafo, sustituyendo el último inciso por el siguiente texto: Los períodos de suspensión por maternidad/paternidad tendrán una duración ininterrumpida en los supuestos de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, así como en el de las familias monoparentales.

Voy concluyendo. Añadimos en el artículo vigésimo primero, detrás de embarazo, el siguiente inciso: o de riesgo durante la lactancia.

Señorías, el resto de las enmiendas, como las planteadas hasta el momento, las doy por defendidas, en sintonía con la mayoría de las aportadas por el resto de los grupos, insistiendo en que en las transaccionales trabajará con el criterio de aquellas que aúnen en el mayor consenso, manteniendo vivas todas las que he presentado. Debo decirles algo más, y efectivamente concluyo, y es aquello de que una buena ley, señorías, sin un buen instrumento de aplicación, es una ley deficiente, y planteo por tanto que incorporaremos el conjunto de los presentes todas aquellas cautelas que permitan que entre todos hagamos la mejor de las leyes para conciliar la vida laboral y profesional de las mujeres.

El señor **VICEPRESIDENTE:** Por el Grupo Socialista, para la defensa de sus enmiendas 36 a 71, tiene la palabra doña Elvira Cortajarena.

La señora **CORTAJARENA ITURRIOZ:** En primer lugar, creo que el debate del proyecto que tenemos hoy entre manos implica unas mejoras sustantivas, diría yo, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. En esta línea, el Grupo Socialista ha tenido, yo diría, desde el inicio de esta legislatura, bastante interés en esta materia, bien condicionado por las recomendaciones y las reivindicaciones efectuadas por algunas organizaciones feministas y también, sobre todo, prioritariamente por las demandas que nos han hecho llegar las organizaciones sindicales. No es de extrañar, por lo tanto, que en la elaboración de los Presu-

puestos Generales del año 1999 ya incluyésemos enmiendas en relación a algunos aspectos que hoy en día se contemplan en el texto que estamos viendo en este debate en la Comisión y también que presentáramos en el mes de noviembre del año 1998 una Proposición de Ley para conciliar la vida familiar y profesional de los trabajadores, que se vio en el Pleno de este Congreso el pasado día 15 de junio, es decir, hace un mes y pocos días.

Yo creo que la iniciativa que hoy vamos a defender y sobre la que estamos trabajando entre todos los grupos parlamentarios es cicatera. Quiero decir por qué lo es, por tres razones importantes, en primer lugar, porque la trasposición que se ha hecho de las dos directivas enunciadas del año 1996 se podía haber hecho con un carácter más amplio, y más vanguardista, yo diría que dando una mayor cobertura a las demandas que presentan las organizaciones sindicales y las organizaciones de mujeres, y no es de extrañar que todos los sindicatos hayan presentado en el informe y en el pleno del Consejo Económico y Social (el CES), celebrado el 28 de abril de 1999, votos particulares: Comisiones Obreras, UGT, el Partido ELA, ELA-STV y también la Intersindical Galega. Por lo tanto, creo que, aunque recoge algunos aspectos interesantes, todavía quedan muchos elementos en los que avanzar.

Voy a hacer referencia, tal y como han venido haciéndolo los que me han precedido en el uso de la palabra, prioritariamente a aquellos aspectos que introducimos en las enmiendas y que creemos que son innovadores y avanzados.

Las aportaciones que nosotros hemos hecho las tenemos que resituar porque estamos hablando de un texto legal que va a modificar nueve disposiciones legales que están en la actualidad en vigor; es decir, estamos hablando del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Texto Refundido de la Seguridad Social, de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, de la Ley de Medidas de Función Pública, de la de Funcionarios Civiles del Estado y también de la Seguridad Social de los funcionarios civiles del Estado. Estamos ante un texto de una gran envergadura legal y por lo tanto yo creo que también tendremos que tener la suficiente calma y paciencia para contrastar todas las disposiciones legales y evitar que se produzcan algunas incoherencias en lo que hoy propugnemos, o en el traslado que demos de este debate, con capacidad normativa plena de la Comisión, al Senado para no incurrir en textos o en planteamientos que puedan ser contradictorios. Estamos tratando además también de artículos que hacen referencia a nuestra norma fundamental, a la Constitución, como son el 9.2, el 14 y el 39, y a directivas comunitarias. Es decir, al hablar del enfoque de esta ley, estamos hablando de una materia jurídica de una gran envergadura y que además es un paraguas que puede modificar determinados planteamientos en la composición de nuestra sociedad.

A nadie le va a sorprender que digamos que las leyes no modifican las conductas, pero las leyes facilitan y favorecen determinados comportamientos, sobre todo porque cuando uno ejercita sus derechos sabe que lo puede llevar a la práctica. Si las leyes son claras, son factibles y terminológicamente no son farragosas, ayudan a que muchas veces los trabajadores y las trabajadoras puedan acceder a determinados derechos con una cierta garantía y una cierta equi-

dad. Partiendo de esta premisa decía que a mí me parece que este texto, aun siendo bueno, es bastante cicatero y voy a decir por qué.

Cuando nosotros establecimos que exista un permiso por paternidad estamos refiriéndonos a las directivas europeas y sobre todo a la Directiva 35, porque lo que queremos conseguir es que los padres se sientan involucrados también en la concepción de los hijos y en su cuidado. ¿Por qué lo decimos? Porque una cosa son los permisos de maternidad, que esto sí que es un derecho de la madre, y otra los permisos de paternidad, que es y debe ser un derecho del padre. En Europa nos han dicho una cosa muy simple, y es que existen derechos individuales de las madres y de los padres, y que el padre que quiera disfrutar de un derecho por paternidad no tiene que hacerlo en detrimento del derecho de la madre, sino que tiene que ser complementario. Por eso creemos que esta normativa, al dejar a la madre las seis semanas posteriores al parto para su disfrute con carácter obligatorio y, sin embargo, luego poder ser simultáneo el disfrute hasta las dieciséis semanas, si es un parto único, y si es un parto múltiple, dos semanas más por cada hijo que se alumbró, realmente nos estamos situando en una negociación interna, pero esto no supone compartir, esto supone ejercitar un derecho y decir: te doy mi derecho, yo ya no puedo más con tanto niño, échame una mano. De esta otra manera, ¿nosotros qué decimos? Al crear el permiso de paternidad que sea distinto al de la madre, pretendemos que el padre tenga y se erija en un instrumento de la promoción de la igualdad y se erija también con este permiso de paternidad en la función social de su papel, no sólo reproductivo sino también familiar, facilitando por otra parte la correspondiente asunción de responsabilidades en los varones. Se trata de introducir un permiso independiente, intransferible y flexible en su ubicación, porque se puede utilizar hasta los nueve meses del menor, lo que lo hace más efectivo y compatible con el permiso de maternidad, que puede sumarse a aquél, al que le transfiere la madre desde la titularidad de su derecho. Por eso decimos que una pieza importantísima para la conciliación es ésta, la del permiso por paternidad.

Otro elemento que me ha alegrado escuchar en algunos grupos parlamentarios es que se va a seguir manteniendo que se elimine el límite de edad. Inicialmente se decía que eran seis años, luego en algunos anteproyectos que hemos discutido se veía que eran ocho años, dependía del texto legal al que se hiciera referencia, pero nosotros creemos que cuando hay adopciones y acogimientos la edad más difícil para poder hacer una correcta sintonía con los menores no puede ser solamente hasta los seis u ocho años, sino que tiene que ser posteriormente también, que es cuando se tiene mayor capacidad y mayores inquietudes por parte de los menores, y, si no, nos vamos a ver obligados con esta norma a generar una disfunción en el sentido de que los padres que vayan a adoptar, los futuros adoptantes, siempre tengan que elegir niños menores, aunque la situación sea muy negativa para aquellos que tengan una edad superior a la que establece este Proyecto de Ley.

Nosotros hemos incluido en todas las enmiendas las figuras jurídicas análogas al acogimiento o adopción para dar seguridad a los padres adoptantes, evitando interpretaciones erróneas, que a veces las han hecho desde los pro-

pios Tribunales de lo Social o también desde los empresarios. Entonces creemos que es fundamental esta definición de las figuras jurídicas análogas al acogimiento, porque no podemos olvidar que en algunos países a la adopción la llaman tutela y la figura jurídica que establecen y que tiene garantías es la de tutela. Por eso queremos decir que la disposición adicional nueva presentada por el Grupo Parlamentario Popular la vamos a aceptar con el texto que nos han trasladado.

También quiero decir que no nos parece avanzado y que estamos en contra de introducir la afinidad para el cuidado de los familiares, porque vamos a acabar viendo cómo las mujeres cuidan permanentemente de los suegros y de las suegras, y nos parecía más interesante que, dado que las mujeres siempre tienen que ejercitar bastantes cuidados, que cuiden de sus padres y de sus madres, y los suegros y las suegras que los puedan cuidar sus respectivos cónyuges; por eso creemos que no es un avance.

En el riesgo por el embarazo o lactancia, que nosotros también lo mantenemos, queremos decir que el subsidio debiera de ser el cien por cien de la base reguladora y no identificar el subsidio por el riesgo por embarazo al de enfermedad adscribiéndole solamente el 75 por ciento. Nos parece que es una medida cicatera y que por lo tanto no se corresponde con la filosofía y con el planteamiento que Europa ha hecho en relación a esta materia.

Quisiera también decir que nuestro grupo parlamentario tiene una serie de enmiendas que quiere hacer *in voce* porque algunas son de mejoras del texto y otras que, al haber hecho las enmiendas, siempre al hacer los *collages* a veces suele ocurrir que aparezcan cosas que uno piensa o presupone que no las ha dicho. En la enmienda número 40 de nuestro grupo parlamentario, en el último párrafo, queremos proponer la supresión, en la línea cuarta, de «y reincorporación a su jornada ordinaria», porque el procedimiento extraordinario que establece la Ley de Procedimiento Laboral en el artículo 188 lo es para los supuestos extraordinarios, no para los supuestos ordinarios; por lo tanto solicitaríamos la supresión.

En la enmienda número 50, en la última línea, introducimos una mejora técnica. Es el artículo 37, apartado 5. Aparecía también el apartado 4. Es la reducción de jornada por lactancia, que ya está retribuido, con lo cual era una redundancia y por eso pedimos la supresión del apartado 4.

En la enmienda 60 pedimos también una mejora técnica, cuando aludimos al artículo 63 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: En el texto nos referimos a los apartados 2 y 4, y debe decir 3 y 4, porque el apartado 2 corresponde al cambio de puesto de trabajo, pero sigue cobrando el subsidio, y el 4 contempla la lactancia; por lo tanto sería el 3, que habla de la suspensión del contrato.

En la enmienda número 65 proponemos una adición en el apartado b), al final, donde decimos «que disfrute en razón del cuidado de familiares».

La enmienda 67, en el apartado 4, la última línea, donde dice: «artículo 48, apartado 4, de esta ley», era: de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No es de esta ley, sino de la del Estatuto de los Trabajadores. Esta es la Ley de la Función Pública y por lo tanto puede inducir a error.

Éstas serían las enmiendas que nosotros vamos a proponer.

Quiero también informar que nuestro grupo, a pesar de la enmienda de adición nueva presentada por el Grupo Popular, no vamos a retirar ninguna de las enmiendas que atañen a este texto, por la razón de que, además de la enmienda de las figuras jurídicas análogas por resoluciones en el extranjero, hay otros textos que también involucran a esta norma, y por lo tanto no queremos que se supriman y que desaparezcan. No las vamos a retirar. Son las enmiendas 42, 43, 44, 58, 66, 67 y 68. No obstante, en la enmienda número 66 aceptaríamos que se vote por separado: el apartado a) se mantiene y en el apartado b) se acepta ya la enmienda de adición nueva presentada por el Grupo Popular.

Para finalizar, señor presidente, creemos que este texto va a mejorar en cierta medida los comportamientos, al compartir las responsabilidades familiares y el empleo o el trabajo, pero queremos resaltar que esta ley tiene que servir también para propiciar un modelo de familia que sea una escuela de democracia, para superar la división tradicional de la división de los roles del trabajo entre el hombre y la mujer, y que permita también que la tasa de actividad de las mujeres, que es la más baja de Europa —estamos en el 36,6 por ciento— se supere y sea algo mejor. Queremos que las mujeres no tengamos que optar entre trabajar o ser madres y, por último, pedimos al Grupo Parlamentario Popular que introduzca, por favor, y acepte la enmienda que presentamos del permiso por paternidad de cuatro semanas, porque esto realmente sí que cambiará y modificará las actitudes de los empresarios y de los padres en una postura y en un planteamiento mucho más solidario de cara a la familia y de cara al cuidado de los hijos.

El señor **VICEPRESIDENTE:** Para defender las enmiendas del Grupo Popular, tiene la palabra, en primer lugar, doña María Jesús Sainz García.

La señora **SAINZ GARCÍA:** Nuestro grupo siente satisfacción porque hoy podemos debatir, y en su caso aprobar, un Proyecto de Ley de gran interés social, que constituye, en nuestro criterio, un avance importante, un paso decisivo en la políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, propósito que coincide, por otro lado, con las recomendaciones formuladas también por la Unión Europea en la cumbre de Luxemburgo y que va en línea con las medidas recogidas en el Plan de Empleo por el Gobierno de España. Como SS. SS. pueden reconocer, no sólo va en línea con el Plan de empleo, sino que ya figura dentro del Plan de empleo español. Este Proyecto de Ley sienta las bases para alcanzar lo que en nuestro país hoy todavía, como en el resto de los países europeos, es un desafío: conseguir una conciliación del trabajo y vida familiar entre el hombre y la mujer, algo que nuestro grupo juzga de vital importancia para que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo y se incremente la presencia de las mujeres en el mundo laboral. Señor presidente, señorías, el proyecto sienta las bases para que se promueva lo que podríamos calificar de un nuevo compromiso entre hombres y mujeres en el reparto equilibrado —pongo énfasis en la palabra equilibrado, porque ésa es la clave— de responsabilidades entre la vida familiar y laboral entre el hombre y la mujer.

Este proyecto incorpora, por otro lado, al sistema jurídico español dos directivas importantes comunitarias: una sobre maternidad, sobre salud y seguridad en el trabajo, y otra sobre el permiso parental. Es, por lo tanto, un Proyecto de Ley moderno que incorpora las propuestas europeas, las directivas comunitarias. Por otra parte, el Gobierno español lo hace de una forma rápida y, a nuestro juicio, claramente eficaz. De la importancia jurídica de este proyecto da idea de que el texto modifica parcialmente siete leyes. Por ahorro de tiempo no las voy a enumerar, pero están sin duda señaladas en cada uno de los capítulos que forman parte, y por lo tanto es una modificación muy intensa y extensa en lo que se refiere al número de leyes que se modifican.

Como novedades importantes, que entran dentro de ese juicio claramente positivo de nuestro grupo, están la equiparación del sistema de protección de la maternidad biológica con la adoptiva, de la que va a hablar de ello mi compañero Jesús López-Medel a continuación y por lo tanto yo no ahondo en ello; la creación de una nueva prestación económica por riesgo durante el embarazo, y la nulidad del despido cuya causa real se encuentre en la maternidad. La simple enumeración de esto revela la trascendencia que puede tener para el futuro esta aplicación de la ley.

Me permitirán, por otro lado, que contraponga también las valoraciones que otros grupos han hecho en relación a la aplicación de esta ley. Lo quiero hacer destacando, en primer lugar, los avances que el texto incorpora en relación con el permiso de maternidad. ¿Por qué? Porque el texto amplía el derecho del padre a disfrutar del permiso, pudiendo hacerlo de manera simultánea o sucesiva, algo de gran interés, al mismo tiempo o sucesivamente el padre y la madre, siempre en períodos ininterrumpidos. Es novedad porque hasta ahora el padre tenía derecho a las últimas cuatro semanas de la baja maternal. Cuando entre en vigor la ley, si se aprueba tal como en el texto viene con la incorporación de algunas enmiendas, el padre podrá optar por diez semanas de baja a partir de la sexta. Esto, sin duda, es un avance. Bien es cierto que es necesario concienciar no solamente al padre, sino a toda la sociedad y tal vez, a lo mejor, a la madre de lo fundamental que es el papel del padre en el cuidado del hijo desde el primer momento y que ello requiere un cambio de mentalidades. Pero en eso está también el Grupo Popular, porque aun reconociendo el trabajo y el interés de todos los grupos, aunque la valoración que se haya hecho no haya sido coincidente con la que nuestro grupo realiza, ha trabajado, y hay una enmienda nuestra que habla precisamente de que el Gobierno realice campañas de sensibilización para que el padre utilice este permiso.

Somos conscientes de que la ley tiene que sentar las bases para que el padre pueda optar a ese permiso, pueda incluso compartirlo con la madre, pero al mismo tiempo conocemos la necesidad de un esfuerzo, de un cambio de mentalidad para alcanzar ese objetivo que todos —y ahí hay coincidencia de todos los grupos— pensamos que es fundamental.

Otra novedad de interés es que se extiende el derecho a disfrutar de una reducción de jornada o excedencia de los trabajadores que tengan a su cargo familiares hasta el segundo grado de consanguinidad. Insisto en lo de consanguinidad porque ello es básico. No se trata de cargar más la atención de la madre con familiares que no tengan línea

directa de consanguinidad, personas que por razones de edad o enfermedad no pueden valerse por sí mismas. Es una realidad que está ahí en esta vida en la que, afortunadamente, las personas alargan su existencia, pero ello requiere también una adaptación, unos cambios en las estructuras, en el funcionamiento y en la dinámica de la vida social. Tendrán derecho en ese caso a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La excedencia no será mayor a tres años para el cuidado de los hijos y no superior a un año para el cuidado también de sus familiares, en los supuestos que en la ley se contempla de mayores o enfermos que no puedan valerse por sí mismos y no tengan recursos.

Otra cuestión importante que se recoge en esta ley es lo que se refiere a causas de despido, que entra en línea con las directivas comunitarias, con los convenios de organizaciones internacionales de trabajo, y es que la norma declara nulidad las extinciones del contrato de trabajo por causa de maternidad, adopción o acogimiento. Debemos recordar aquí la importancia de que se establezca una nueva prestación por riesgo durante el embarazo. ¿Por qué? Porque se cubre con ello una laguna que en estos momentos teníamos. Con la aprobación de la ley —si se aprueba en los términos que aparece— en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o el feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo y este cambio no sea posible se declara a la madre en situación de riesgo durante el embarazo con una protección de la Seguridad Social. Se crea una nueva prestación, la del riesgo durante el embarazo. Es, por lo tanto, mayor asistencia, mayor cobertura, mayor consideración a esos supuestos que se pueden dar, como saben sus señorías.

Señor presidente, señorías, una medida a nuestro juicio claramente acertada que adoptó el Gobierno, cual es la del coste cero, se introduce también en el Proyecto de Ley con ese derecho a la modificación del cien por cien en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, ampliándolo a los contratos de interinidad que se firmen para sustituir a las trabajadoras que tengan suspendidos sus contratos por sufrir una situación de riesgo en el embarazo. Esta medida ha tenido unos efectos claramente positivos, en la contratación de las mujeres en los últimos meses, y por lo tanto mostramos nuestra satisfacción porque se amplíe ahora a los contratos de interinidad.

La importancia del proyecto que estamos hoy debatiendo es evidente. Conviene recordar que nuestro grupo ha colaborado en la mejora del mismo con una serie de enmiendas que ha presentado en colaboración con el Grupo Catalán. Como ha adelantado la portavoz que ha intervenido en nombre del Grupo Catalán (Convergència i Unió) retiramos los números 125, 126, 127, 128 y 129.

Nuestro grupo ofrecerá una transaccional, de la que hablará el señor López-Medel, a la número 124. En las enmiendas de nuestro grupo no sólo se han introducido mejoras técnicas sino también de extensión de una serie de beneficios que en los diferentes artículos se establecían, como son los números 131, 132, 137 y 138. Precisamente antes me refería a la número 138 en la que se pide que los poderes públicos incentiven la utilización del permiso parental entre los hombres.

Nuestro grupo ofrece una disposición adicional nueva, que está entregada a todos los grupos, basada en la número 32 de Coalición Canaria y que hace referencia a los números 33, 34 y 35 del mismo grupo y a las enmiendas del Grupo Socialista a las que ya ha hecho mención la portavoz que ha intervenido, así como a las del Grupo del PNV. Mi compañero López-Medel defenderá la aportación muy importante de nuestro grupo y suya de una manera personal y muy directa, en lo que se refiere a adopciones.

Señor presidente, señorías, agradezco la colaboración de los grupos en la ordenación de este debate y en el trabajo de una ley que tiene varias enmiendas. Agradezco de manera especial el trabajo compartido con el Grupo Catalán, y mostramos nuestra esperanza de que este proyecto contribuya a fomentar ese reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres para compaginar lo que queríamos y decía al principio de mi intervención, la vida familiar y laboral, y la confianza de que sea el instrumento eficaz de incorporación de la mujer al mundo laboral. A juicio de nuestro grupo, el Gobierno ha impulsado de manera eficaz las últimas medidas que está llevando a cabo.

Nada más señor presidente, cedo la palabra a mi compañero Jesús López-Medel.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Si no le importa, cedo la palabra yo al señor López-Medel.

Tiene la palabra el señor López-Medel Bascones, a efectos de defender el resto de las enmiendas del Grupo Popular.

El señor **LÓPEZ-MEDEL BASCONES**: En uso de la palabra que se me confiere, también en nombre de mi grupo, paso a referirme, como ya ha dicho la portavoz del Grupo Parlamentario Popular, María Jesús Sainz, a un tema específico que tiene un tratamiento importante en este Proyecto de Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, así como en las enmiendas que este grupo, al igual que otros, han presentado sobre el texto.

Es preciso partir en este punto —y así lo hacemos— de lo que supone el reconocimiento, desde un punto de vista constitucional, del principio de igualdad del artículo 14, también del principio de protección integral de la familia, de los hijos en todos los órdenes. Esta protección que proclama y que impone el texto constitucional debe ser especialmente intensa en los primeros momentos de la llegada o de la incorporación del niño o la niña a la familia, debiendo el Estado facilitar en todo lo posible que los padres cumplan el deber que les encomienda la Constitución. Con esta finalidad, las legislaciones han ido incorporando una serie de medidas para favorecer estos fines. Indudablemente en el derecho español se han producido avances en esta materia, si bien todavía existían cuestiones pendientes, de un modo singular aquellas que se refieren a los permisos laborales en caso de adopción.

Quisiera recordar que hasta el año 1996, cuando llega el Partido Popular al Gobierno, la situación era la siguiente: mientras que en el caso de filiación por naturaleza, o filiación biológica, el permiso era de, y sigue siendo, de dieciséis semanas, en los casos de adopción el permiso era tan sólo de ocho semanas, permiso que quedaba reducido incluso a seis si el niño o la niña adoptada tenía entre nueve

meses y cinco años. En otros tiempos tal vez el permiso de maternidad podía responder a una filosofía exclusiva, la vinculación al período normal de lactancia y facilitar la recuperación física de la madre. Sin embargo, hoy puede afirmarse sin ninguna duda que ésta no es la única ni la exclusiva justificación del permiso, sino más bien otras dos, como es el hecho de que el hijo o la hija que llegue no menoscabe en los primeros meses la situación laboral de la madre, y sobre todo el imprescindible cuidado y protección que ha de darse a un menor, procurando la deseable convivencia que debe producirse en estos momentos de incorporación a fin de facilitar un mejor conocimiento mutuo, sintonía e integración del niño o la niña en la vida familiar. Si éstas son las principales razones del permiso debe ponerse en cuestión el tratamiento insuficiente que existe respecto a los padres adoptivos que hayan podido, después de una larga y ardua espera, conseguir un niño en acogimiento o adopción.

Quisiera recordar que a los pocos meses de esta legislatura se produjo una modificación que mejoraba la situación laboral a instancias del Ministerio de Trabajo, toda vez que se pasó de una duración del permiso de ocho semanas a dieciséis. Esta medida, que en principio era aplicable únicamente a los niños entre cero y nueve meses, constituía en ese momento —así lo considerábamos— un paso importante. Sin embargo, entendíamos también desde el Grupo Parlamentario Popular que quedaban cuestiones pendientes, ante lo cual mi grupo presentó, hace ahora justo un año, a finales de junio del año pasado, una proposición de ley en esta Cámara, al igual que posteriormente hicieron otros grupos, como el Grupo Parlamentario Socialista o el de Izquierda Unida.

Un año más tarde nos encontramos con el debate del Proyecto de Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, proyecto que asume básicamente los planteamientos que desde el Grupo Popular hemos venido impulsando a lo largo de esta legislatura, y particularmente en la proposición de ley a la cual me he referido y que fue objeto de debate en el Pleno el pasado 9 de febrero. En dicho texto, junto con las enmiendas que mi grupo ha presentado, se introducen importantes novedades que quisiera resaltar.

En primer término, la equiparación del permiso laboral, pues frente a la situación actual antes descrita, al igual que en el caso de la filiación biológica, la filiación adoptiva va a suponer un permiso idéntico al de la filiación por naturaleza o biológica, esto es, las dieciséis semanas, siempre y cuando el niño o la niña tenga menos de seis años, edad que se supone que es la de escolarización obligatoria.

Además de esto, que era la misma idea defendida por los demás grupos en ese debate al cual me he referido del pasado 9 de febrero, en esa sesión plenaria el Grupo Popular ya anunció que quería pensar en aquellos casos en que si bien el niño o la niña podía tener una edad superior a los seis años, existían razones que pudieran justificar una ampliación del permiso. En ese sentido, y en la línea de considerar que el permiso laboral se otorga también en interés del menor, puede afirmarse que en múltiples ocasiones la vivencia, la ausencia de padres biológicos o la falta de dedicación personalizada o singular, justificaría sin duda alguna la necesidad de una atención más intensa que no

debe quedar mermada por el hecho de que la ley establezca la escolarización obligatoria a los seis años.

Sobre la base de la enmienda del Grupo Popular estimamos que, aun sobrepasando dicha edad, que repito es la de escolarización obligatoria, deben también —y así lo proponemos— concederse las dieciséis semanas de permiso en tres supuestos: cuando se trate de niños o niñas provenientes del extranjero; en segundo término aquellos que sufran alguna discapacidad o minusvalía, entendiéndolo —y lo digo a efectos de interpretación legítima— que debe interpretarse en términos amplios, incluyendo también otros supuestos como pueden ser también enfermedad; y en tercer lugar, ampliando y concediendo las dieciséis semanas de permiso laboral en aquellos casos en que, por circunstancias y experiencias personales, los niños o las niñas tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, tal y como proponemos en nuestra enmienda.

Con estos tres supuestos, aun cuando tal vez podría suprimirse el límite de edad, se cubren prácticamente todos los casos, máxime acogiéndose a este último supuesto en el cual los servicios sociales competentes hacen un uso que yo calificaría no ya de generoso sino simplemente de justo y racional. En toda adopción o acogimiento de mayores de seis años existen, sin duda alguna, especiales circunstancias de inserción social y familiar que justificarían, creo que en todos los casos, el otorgamiento de ese permiso.

Tuvimos la oportunidad de anunciar otra importante novedad, vía enmienda del Grupo Popular, en el debate monográfico que tuvo lugar en el Pleno del pasado 9 de febrero, se refiere a los supuestos de adopción múltiple. Como es sabido, en los casos de parto múltiple en la filiación biológica se dan dos semanas adicionales por cada hijo. Pues bien, sin duda alguna, por el principio de igualdad, lo mismo tiene que hacerse respecto a la filiación adoptiva. Son ciertamente pocos los casos, pero existen algunas ocasiones en que hay dos, tres, incluso cuatro hermanos que van a ser entregados en adopción y los servicios sociales competentes entienden que no deben ser separados sino que deben encajar en una sola pareja o adoptante. Pues bien, en estos casos, como digo, por mor del principio de igualdad, debería aplicarse a los padres este mismo permiso adicional que existe en el caso de filiación biológica.

En el debate plenario al cual ya me he referido, señaláramos otra necesidad que también recogemos vía enmienda y que se refiere a los casos de adopción internacional cuando sea necesaria la presencia o el desplazamiento del adoptante o adoptantes al país de origen del niño o la niña a adoptar. En estos supuestos, generalmente precedidos de una llamada efectuada poco tiempo antes, puede producirse —de hecho se produce— una situación de inseguridad laboral, pues este tiempo de desplazamiento y de presencia en ese país no está cubierto por la legislación, teniendo que utilizarse a veces vacaciones y, en no pocas ocasiones, dependiendo de la benevolencia del empleador. Para subsanar esto y dar cobertura legal a este tiempo del desplazamiento aportamos una fórmula que consistiría en posibilitar que el permiso se pueda iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Esto responde a la enmienda 124 de nuestro grupo parla-

mentario, respecto a la cual anuncio que, por razones exclusivamente técnicas, hay una adición de una frase, que dice: «previsto para cada caso en el presente artículo». La Mesa ya dispone de dicha modificación de carácter técnico, al igual que los demás grupos.

Por otro lado —y voy concluyendo—, sobre la base de otras enmiendas, formulamos una transaccional que trata de abordar la realidad existente —han hecho referencia a ello otros portavoces, singularmente del Grupo Socialista— cuando se adopta algún niño proveniente de otros países con otras denominaciones, como la tutela, incluso la adopción simple, que, como es bien sabido, ya no existe en la legislación española. Entendemos que en esos supuestos las resoluciones de las autoridades judiciales de esos países debe producir idénticos efectos a nuestro acogimiento o adopción y debe quedar aclarado que en estos casos, cuando se regresa a España con una criatura para siempre, ningún burócrata puede negar el permiso. Para arreglar esta situación presentamos como enmienda transaccional —así lo ha anunciado la portavoz del Grupo Popular, María Jesús Sainz— una disposición adicional nueva, que es conocida por los demás grupos y que, entre otras cosas, pretendería recoger las fórmulas análogas a nuestra adopción, acogimiento preadoptivo y permanente, en lugar de tener que repetir constantemente esa fórmula en todos los proyectos a los cuales nos referimos.

Éstas son las principales novedades que se contienen en el texto y en las enmiendas que ha presentado mi grupo. También existen otras situaciones, como es la equiparación a efectos de evitar discriminaciones entre la adopción y el acogimiento permanente y preadoptivo, solicitando que no existan circulares restrictivas en esta materia.

Éstas son —termino ya, señor presidente— algunas de las medidas que van a favorecer una mejor integración de los hijos adoptivos en la vida familiar. Desde el reconocimiento a esos padres, al movimiento asociativo y singularmente permítanme mencionar algunas de las asociaciones que vienen luchando por estos temas, como son SEDA o ADDÍA, presentamos nuestras propuestas de mejora que van a constituir sin duda alguna avances en el desarrollo del Estado social y democrático de derecho.

El señor **VICEPRESIDENTE**: ¿Algún grupo quiere hacer alguna breve intervención para matizar o aclarar alguna duda?

Si ningún grupo desea intervenir, vamos a suspender la sesión dos minutos, a efectos de cumplir el anuncio que hice al principio. Aunque estamos casi en la hora del Angelus, hemos dicho que no votaríamos antes de las doce y por tanto suspendemos la sesión un par de minutos para que SS. SS. puedan concurrir a la votación del presente Proyecto de Ley. **(Pausa.)**

El señor **VICEPRESIDENTE**: Ruego vayan tomando asiento. Vamos a iniciar las múltiples votaciones.

En primer lugar, sometemos a votación las enmiendas, del señor Vázquez Vázquez, números 2, 3, 5 y 6.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, cinco; en contra, 27; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del señor Vázquez Vázquez, números 1 y 4.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 13; en contra, 20; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas de la señora Rivadulla. Enmienda número 10.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, cinco; en contra, 20; abstenciones, nueve.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Enmienda número 15.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, cinco; en contra, 28; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Resto de enmiendas de la señora Rivadulla.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 13; en contra, 21.

El señor **PRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del señor Peralta. La número 22 en primer lugar.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, seis; en contra, 28.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Resto de enmiendas vivas del señor Peralta.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 14; en contra, 20.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del Grupo Coalición Canaria. La número 30 y la 31.

La señora **SAINZ GARCÍA**: Pedimos votación separada de la número 30.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Entonces procedemos a votar en primer lugar la número 30.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 20; en contra, 11; abstenciones, tres.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada. Enmienda número 31.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos en contra, 33; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Resto de enmiendas del Grupo de Coalición Canaria.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 14; en contra, 20.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del Grupo Vasco-PNV, en principio, salvo que alguien solicite votación separada, de la 131 a la 144, ambas inclusive.

La señora **SAINZ GARCÍA**: Desearíamos votación separada de la 139.

El señor **VICEPRESIDENTE**: ¿Algún otro grupo desea decir algo?

La señora **LÓPEZ I CHAMOSA**: Nosotros queremos votación separada de la 140

El señor **VICEPRESIDENTE**: Separadas. Votaremos en primer lugar la número 139.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 24; en contra, nueve; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada. Enmienda 140, del Grupo Nacionalista Vasco.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, uno; votos en contra, 33.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Resto de enmiendas del Grupo Vasco-PNV.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 14; en contra, 20.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmienda número 119, de Convergència i Unió.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, tres; en contra, 17; abstenciones, 14.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Enmiendas del Grupo de Izquierda Unida. La número 72 y la 97.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, cuatro; en contra, 30.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas número 77, 80, 98 y 101.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, cuatro; en contra, 20; abstenciones, 10.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Resto de enmiendas del Grupo de Izquierda Unida.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 13; en contra, 20; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del Grupo Socialista. Vamos a votar de la 36 a la 71, con excepción de la número 66.

La señora **SAINZ GARCÍA**: Nosotros deseamos votación separada de la número 40.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Entonces votaremos separadamente la 40, la 66 y finalmente el resto. Enmienda número 40.

Efectuada la votación, dijo

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada por unanimidad.

Ahora sometemos a votación la enmienda número 66, que ha sido objeto de una retirada parcial, según la intervención de la portavoz del Grupo Socialista en el debate anterior. Por lo tanto, en los términos en que ha quedado finalmente fijada, pasamos a votar la número 66.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 14; en contra, 20.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda rechazada. Restantes enmiendas del Grupo Socialista.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 13; en contra, 20; abstenciones, una.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan rechazadas. Enmiendas del Grupo Popular y del Grupo Catalán de Convergència i Unió. ¿Hay alguna solicitud de votación separada?

Estamos en las enmiendas del Grupo Popular y de Convergència y Unió y tenemos petición de que se vote la enmienda 133, por un lado, la 134, y el resto de enmiendas por otro lado.

¿Algún grupo desea alguna votación más?

El señor **CABALLERO BASÁÑEZ**: Nosotros pedimos votación separada de la número 124.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Empezamos, por lo tanto, por la número 124.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 21; abstenciones, 13.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada. Enmienda número 133.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 20; abstenciones, 14.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada. Enmienda número 134.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 21; abstenciones, 13.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada. Resto de enmiendas. Como se sabe, ha habido una modificación técnica con relación a la número 124. Con dicha incorporación.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 34; abstenciones, cuatro.

El señor **VICEPRESIDENTE**: Quedan aprobadas. Hay una enmienda transaccional, consistente en una disposición adicional nueva que todos los grupos creo que conocen. Salvo que algún grupo desee que proceda a su lectura, la doy por conocida y pasamos a su votación.

Efectuada la votación, dijo

El señor **VICEPRESIDENTE**: Queda aprobada por unanimidad.

Por último, al tener competencia legislativa plena la Comisión, salvo que algún grupo desee votación separada de algún artículo, pasamos a la votación conjunta del Proyecto de Ley.

Efectuada la votación, dijo

El señor **VICEPRESIDENTE**: Aprobada por unanimidad.

Se levanta la sesión.

Eran las doce y veinticinco minutos del mediodía.

Edita: **Congreso de los Diputados**. C/. Floridablanca, s/n. 28071 Madrid
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional**. B.O.E.
Avda. Manoteras, 54. 28050 Madrid. Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: M. 12.580 - 1961