



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2007

VIII Legislatura

Núm. 771

TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a CARMEN MARÓN BELTRÁN

Sesión núm. 52

celebrada el miércoles, 28 de febrero de 2007

Página

ORDEN DEL DÍA:

Debate y aprobación, en su caso, del informe de conclusiones elaborado en el seno de la subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Número de expediente 154/000005.) 2

Proposiciones no de ley:

— Relativa a la problemática de los menores y los contenidos inadecuados en los medios audiovisuales. Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso. (Número de expediente 161/000407.) 15

— Por la que se insta al Gobierno a emprender medidas en relación con el estrés laboral. Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). (Número de expediente 161/000420.)	17
— Sobre la modificación de la Ley de familias numerosas incluyendo las situaciones de convivencia análogas al matrimonio. Presentada por el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana.) (ERC). (Número de expediente 161/001823.)	21
— Sobre las condiciones para optar a una plaza dentro de la bolsa de empleo temporal en el centro de atención de minusválidos físicos (CAMF) de El Ferrol. Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso. (Número de expediente 161/001997.)	25

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

DEBATE DE APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL INFORME DE CONCLUSIONES ELABORADO EN EL SENO DE LA SUBCOMISIÓN PARA LA EMISIÓN DE UN INFORME QUE ANALICE LA ORDENACIÓN Y ADECUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y DE LA JORNADA, ASÍ COMO DE LAS POSIBILIDADES DE ADECUACIÓN DEL HORARIO LABORAL A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. (Número de expediente 154/000005.)

La señora **PRESIDENTA**: Señorías, vamos a dar comienzo a la sesión de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales con el orden del día fijado para hoy, cuyo primer punto es el debate y aprobación del informe de conclusiones elaborado en el seno de la subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Antes de ordenar el debate, que paso a explicar seguidamente, quiero decir dos cuestiones previas. En primer lugar, que las votaciones serán al final de la sesión y no antes de las 13 horas, y en segundo lugar que al final de la misma habrá reunión de Mesa y Portavoces.

Pasamos ya al punto primero del orden del día, relativo a la subcomisión. Presentará el informe tal como se ha acordado por las personas que han intervenido en esa subcomisión, María José Sánchez Rubio, por el Grupo Socialista, que fijará también su posición sobre los votos particulares. A continuación intervendrá, por el Grupo Popular, la señora Quintanilla, también para la defensa de sus votos particulares, y en tercer lugar, por el Grupo de Convergència i Unió, la señora Pigem, para la defensa

de sus votos particulares. Seguidamente intervendrán para fijar posición el resto de los grupos.

Tiene la palabra la señora Sánchez Rubio.

La señora **SÁNCHEZ RUBIO**: Permítanme iniciar mi intervención diciendo que, como ustedes saben, hoy es el día de Andalucía, y lo único que me consuela por no estar allí es estar aquí hablando de un tema en el que hemos estado trabajando durante un año. Felicito a todos mis paisanos y paisanas por ser el día de nuestra comunidad.

En primer lugar, quiero agradecer la posibilidad que me dan de presentar este informe, resultado de los trabajos realizados en la subcomisión para la emisión del informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, con el objetivo fundamental de conciliar la vida laboral, personal y familiar. Durante estos meses hemos venido compartiendo presencia y trabajo en esta subcomisión, fundamentalmente el Grupo Popular —con la señora Quintanilla ejerciendo como portavoz de su grupo y los vocales señor Burgos y la señora Sánchez-Camacho— y por el Grupo Socialista ejerciendo de portavoz la diputada que les habla, y los vocales señor Carro y señora Muñoz, a la que se han incorporado el resto de los grupos en función de sus posibilidades de conciliar la asistencia a las sesiones y al resto de las tareas parlamentarias, la señora Pigem, el señor Olabarriá y otros portavoces. Quiero agradecerle también el trabajo en el seno de la subcomisión a la letrada señora Hernández Oliver

Señoras y señores diputados, el 28 de septiembre de 2005, en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso de los Diputados, se constituyó esta subcomisión a propuesta del Grupo Popular y con el apoyo de todos los grupos, con el objetivo de analizar las posibilidades de aplicar la flexibilidad horaria o de la jornada de acuerdo con las prácticas y experiencia de los países de nuestro entorno, especialmente de la Unión Europea, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; estudiar los efectos que se

deriven de estas recomendaciones en la mejora de la conciliación; ver la repercusión en el ámbito de la empresa y emitir un informe, que es del que estamos hoy hablando aquí. Las comparecencias se iniciaron el 23 de noviembre, han pasado por la subcomisión 37 representantes de distinto ámbito —interlocutores sociales, empresarios y sindicatos, universidad y expertos, administraciones públicas, medios de comunicación y movimiento asociativo y federativo— y creo representar el sentir de mis compañeros y compañeras de la subcomisión si les digo que el contenido de las comparecencias ha sido del máximo interés y calidad. Cada una de las personas que han comparecido desde los diferentes ámbitos, han aportado una amplia perspectiva del tema de estudio de la subcomisión, por lo que quiero agradecerles su esfuerzo y el contenido de las mismas. Sobre la base de las comparecencias y los temas tratados, el informe se ha estructurado en seis apartados, que se inician, en primer lugar, con la descripción de los objetivos de la subcomisión, —composición, reuniones celebradas y documentos aportados— y un segundo apartado profundizando en el concepto de conciliación, elementos que la definen y actores implicados.

Desde la subcomisión hemos abordado la conciliación, no exclusivamente en el sentido de conciliar los tiempos dedicados a trabajo y a la familia, más bien en el sentido amplio que abarca el desarrollo pleno de las personas en el ámbito afectivo, familiar, personal de ocio, etcétera, entendiendo como elemento definitorio la consideración de la vida familiar, laboral y personal; el reparto equilibrado en el uso de los tiempos y utilización autónoma de estos por parte de las mujeres y los hombres, y la promoción del tiempo personal y de ocio; el planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos, la promoción de la igualdad de oportunidades, la construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida de las personas, el ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas así como los actores implicados en la conciliación, es decir, los poderes públicos, la organizaciones sindicales y empresariales y la sociedad en su conjunto.

Un tercer apartado analiza las distintas realidades de la falta de conciliación. Se pretende —antes de entrar en el análisis de las posibles medidas a adoptar para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral— hacer una descripción de la situación real sobre la que tales medidas pretenden influir. La realidad de las mujeres españolas, en análisis de los datos demográficos y económicos; los datos relativos al ámbito de la empresa (jornada laboral, nuevas tecnologías, etcétera); los medios de comunicación y otros temas de gran importancia como es la planificación y diseño de los espacios urbanos, las políticas de vivienda y transporte y servicios públicos y su incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un cuarto apartado, relativo al marco normativo —derecho comunitario y derecho español—, haciendo

un análisis de los antecedentes históricos, la normativa estatal, así como la normativa autonómica.

Un quinto apartado: resumen de las propuestas planteadas por las personas comparecientes. He de decirles, que ha supuesto una gran dificultad resumir dichas propuestas por la amplitud y variedad de las mismas. Gran parte de las propuestas planteadas se han incorporado al apartado de recomendaciones del informe, otras propuestas no incluidas en las recomendaciones son igualmente importantes, por lo que en gran medida podríamos hacerlas nuestras por su importante incidencia en mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un sexto apartado, a modo de conclusiones, que contiene las constataciones y recomendaciones. A lo largo de las comparecencias se nos ha facilitado información que nos ha permitido verificar determinados hechos en torno a la conciliación y que quedan reflejados en el informe, en el apartado de constataciones. El concepto de conciliación se relaciona con las necesidades que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, necesidades y obligaciones desde una visión integral de la vida y a partir del derecho que tienen de desarrollarse en los diferentes ámbitos: el laboral, el personal el familiar y el social. Se constata la existencia de un desequilibrio manifiesto en los usos del tiempo, que se caracteriza por la escasa promoción de los espacios destinados al disfrute del ocio personal y/o familiar, así como la no utilización autónoma de los mismos al estar estos tiempos condicionados o supeditados al ámbito laboral en el caso de los hombres y a la atención de las personas en situación de dependencia y al desarrollo de tareas domésticas en el caso de las mujeres. Esta situación parte de una clara división de roles entre hombres y mujeres: el productivo y el reproductivo. Sin embargo, este esquema se rompe en el momento que se produce una incorporación importante de la mujer al mercado de trabajo, pese a lo cual son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de atender a los menores, mayores y personas en situación de dependencia. Todavía la gran carga de cuidado en la vejez y en la infancia se realiza a expensas de las mujeres que no ejercen una profesión ni tienen un trabajo fuera del hogar; pero también va creciendo el número de cuidadoras que compatibilizan la doble función de acudir al trabajo y cuidar a un familiar en situación de dependencia. En resumen, la menor participación laboral de la mujer y también su peor situación en términos de estabilidad, subempleo, condiciones salariales y derechos sociales determina que las mujeres estén en posición económica y social más débil. Se constata igualmente que, a pesar de las distintas medidas adoptadas en las diferentes administraciones y en las empresas, esto no ha incidido de forma evidente en la solución del problema. No obstante, en las organizaciones empresariales, a pesar de la dificultad evidente para organizar el trabajo, se empieza a apreciar un interés creciente por la conciliación; cada vez más las empresas son conscientes de que estas medidas mejoran el bien-

estar de los trabajadores y trabajadoras e inciden positivamente en la productividad.

En relación con la organización de horario, hemos constatado que en nuestro país está muy extendida la cultura del presentismo, que en absoluto contribuye a alcanzar mejores niveles de productividad. Los datos confirman que siendo España uno de los países en que más horas se trabaja, somos uno de los últimos en productividad; existe demasiada distancia entre el tiempo de trabajo teórico o legal y el real o efectivo, influyendo en ello no solo la cultura del presentismo, sino también una cierta relajación en los disfrutes de pausa y descanso no siempre reglados. Esta cultura repercute negativamente en las mujeres y su discriminación en el acceso al empleo y a puestos de responsabilidad en el ámbito de la empresa ya que sobre ella, como comentábamos anteriormente, recaen las tareas de cuidados fundamentalmente; se constata igualmente la inadecuación en la fijación de horario de funcionamiento en los diferentes ámbitos —laboral, escolar, comercial, televisivo— y la necesidad de conciliación. Un asunto que dificulta extraordinariamente la conciliación es la rigidez en los horarios. En este ámbito se ha demostrado que la flexibilidad horaria es uno de los instrumentos para incentivar a los y las trabajadoras para favorecer la conciliación. Se ha constatado como factor añadido de dificultad a la hora de expandir esta mentalidad de corresponsabilidad y de incrementar de manera generalizada medidas conciliatorias la falta de mujeres en los órganos de decisión empresarial. Se constata la necesidad de distinguir a la hora de aplicar medidas en materia de conciliación en la tipología de las empresas —tamaño, sectores productivos y tipos de puesto de trabajo—; estudiar en cada caso cuáles son las vías más adecuadas para que las medidas conciliatorias no pongan en riesgo la viabilidad de las empresas a medio plazo, e incluso que puedan incrementar la capacidad de competir.

Ante esta realidad se ha intentado resumir el informe que recoge una serie de recomendaciones que abordan el tema de forma integral: la corresponsabilidad de las administraciones públicas, del sector empresarial y del conjunto de la sociedad.

Las medidas para posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, deben tener como objetivo fundamental entre otros: ofrecer servicios públicos de educación infantil y de cuidado de personas en situación de dependencia, compatibilizar horarios laborales y escolares, promover un nuevo modelo empresarial que tenga en cuenta a las personas trabajadoras en la distribución de los tiempos, medidas de igualdad de oportunidades de las mujeres fomentando no solo su incorporación al mercado de trabajo sino también su empleo de calidad y su promoción profesional, promover la corresponsabilidad de los hombres en las responsabilidades familiares respecto a los modelos de desarrollo urbano. Estos deberán tener en cuenta las necesidades de las personas en todas sus facetas y han de buscar la calidad y sostenibilidad.

Estas recomendaciones contemplan 78 medidas que se amplían con 14 submedidas y se agrupan en tres grandes bloques: medidas relativas a los usos del tiempo, a la organización de horarios y a la provisión de servicios de cuidado y de protección social, que se analizan desde el ámbito de las administraciones públicas y desde el ámbito laboral. Relativo a las medidas en el uso de los tiempos se incluyen recomendaciones relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad en su más amplio sentido, medidas de acción positiva y medidas que tienen una gran importancia en lo que pueda suponer las campañas de sensibilización que incidiría de manera transversal en todos los aspectos de la vida de las personas —educativo, laboral, etcétera—; promover las políticas públicas dirigidas a incentivar y facilitar la conciliación y a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres y sensibilizar hacia un cambio de estereotipo y una ruptura en el reparto asimétrico del trabajo doméstico; crear referentes desde las administraciones públicas y avanzar en el tema de la igualdad un nuevo enfoque en las medidas legislativas dirigidas tanto a hombres como a mujeres, no únicamente a mujeres; posibilitar la realización de contratos en el supuesto de disfrute de descanso por maternidad o por paternidad por cuidado de hijos menores de edad y por cuidado de familiares dependientes; mejorar la protección social en relación con el ejercicio de los permisos y licencias. En este apartado se hacen unas amplias propuestas y recomendaciones, entre las que destacaríamos la importancia de que los permisos de paternidad y maternidad tuvieran una duración suficiente para implicar al padre en las tareas de crianza, permitir el acceso del padre al permiso y prestaciones por maternidad cuando la madre pertenezca a otro sistema de provisión no incluido en sistema de Seguridad Social y una serie de medidas en materia de protección que, como es lógico, no puedo enumerar porque sería alargar excesivamente mi intervención. La realización de programas, como un instrumento de planificación y ejecución de las políticas del tiempo de las personas impulsando lo que es el mejor uso y la organización del tiempo en las ciudades, es decir, en materia de fluidez de servicio, diversificación de horario y movilidad, planificación y diseño de los espacios urbanos.

En el ámbito empresarial, iniciativas como la medida de acción positiva para facilitar la contratación de mujeres y fomentar la presencia en los órganos de decisión política y empresarial; promover la capacitación y formación de la experiencia de la mujer para liderar y pertenecer a los órganos directivos de la empresa; permitir la compatibilidad del ejercicio del derecho a las vacaciones y el derecho del permiso de maternidad por paternidad en todos los supuestos, incluida la posibilidad de interrupción de las vacaciones cuando alguna de las circunstancias apuntadas sobrevengan durante el disfrute de las mismas; iniciar procesos de concertación social en los distintos ámbitos en materia de conciliación.

En cuanto a la organización de horarios, es fundamental la adecuada organización de horarios para ofrecer

alternativas a las empresas para que se puedan adaptar a los cambios sociales que suponen la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los nuevos modelos de unidades familiares, las mayores necesidades de desarrollo personal basadas en una mejor calidad de vida o el aumento de la población en situación de dependencia. Estas nuevas tendencias sociodemográficas hacen cada vez más necesario e imprescindible el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo dedicado a la familia y el tiempo personal. En este contexto hemos de resaltar que la organización de los horarios es un instrumento esencial y extremadamente efectivo tanto en la gestión de los recursos humanos, especialmente en cuanto a la retención de talentos, se refiere, como en la compatibilización de todas las esferas de la vida de los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a las administraciones públicas, todas las medidas que se proponen en esta materia —hemos detectado que en alguna de las recomendaciones quizá tengamos que introducir modificaciones que pasaremos posteriormente los distintos portavoces al letrado— deben hacerse en el marco de la concertación social y de la negociación colectiva, garantizada desde el punto de vista de la legislación laboral y la participación de todos los interlocutores sociales. Promover la utilización de nuevas formas de gestión del tiempo por parte de las empresas con el objetivo de instalar distintas medidas encaminadas a dotar de mayor flexibilidad horaria a las empresas, por ejemplo, mediante premios e incentivos a las empresas en este sentido; creación de un marco jurídico que regule el teletrabajo, fomentar el uso del trabajo a tiempo parcial como fórmula temporal que facilite la conciliación evitando el uso de prácticas que generen precariedad y submercado del trabajo, en particular en las mujeres; regular los supuestos de modificación sustancial en las condiciones de trabajo en materia horaria y jornada debido a la aplicación de las políticas de conciliación; avanzar en la adecuación de los horarios laborales, comerciales, administrativos, escolares, de ocio, televisión, transporte, en atención a las necesidades de las personas; contemplar las necesidades de coincidencia, a ser posible, en el amplio sentido de los horarios escolares, laborales, con las medidas que compatibilicen los horarios; el fomento de la flexibilidad de los horarios en todos los ámbitos, y la adecuación de las vacaciones laborales en el ámbito de la negociación colectiva a los horarios escolares; estudiar fórmulas que generen la jornada laboral más productiva, así como mecanismos de compensación horaria para el cumplimiento de la jornada laboral, mensual y semanal y fomentar el acercamiento al horario europeo, tomando el Plan Concilia, puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, como referente y extenderlo a todos los ámbitos, también al sector privado; reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar; planes y medidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres y una serie de medidas en el ámbito de horarios que como es lógico, tampoco voy a enumerar, pero

que son de gran interés y que pueden incidir de manera positiva en favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En el ámbito empresarial se destaca casi de forma unánime la importancia de la negociación colectiva y la necesidad de abordar estas materias en el marco del diálogo social; poner en valor las bonanzas de la compatibilización de la vida familiar y laboral y de los recursos y medidas disponibles en el seno de la empresa para un uso más autónomo y armónico de los tiempos con el fin de superar la cultura del presentismo; condicionar la promoción laboral no solo y exclusivamente en el concepto que hasta ahora se ha manejado de disponibilidad absoluta; utilizar las nuevas formas de organización del trabajo, —el teletrabajo, contrato a tiempo parcial, jornada continua, semana laboral comprimida— así como el incremento de las nuevas tecnologías para facilitar la conciliación; facilitar la elección de turno y el intercambio de los mismos, permitiendo al personal en la medida de lo posible, en cuanto a la organización de la empresa, elegir turno de trabajo o intercambiar con compañero y compañera los que ya tienen asignados; racionalizar el horario de reuniones y adecuarlo al objetivo de la conciliación; promocionar la jornada intensiva en los meses de verano; implementar un horario laboral flexible de entrada y salida condicionado al cumplimiento del objetivo mensual de jornada; ampliar la posibilidad de acogimiento de una jornada laboral reducida; promover en condiciones de voluntariedad del trabajador o trabajadora, en el supuesto de que no suponga una merma de competitividad de la empresa, el trabajo a distancia y el trabajo mixto en el centro de trabajo con el objetivo de facilitar la plena integración laboral de las personas trabajadoras afectadas; promover la eficiente gestión de las pausas con miras a lograr la adaptación de horarios avanzando hacia una jornada laboral que facilite la conciliación; avanzar en el reconocimiento del derecho de modificación y adaptación de la jornada; fomentar la implicación de los representantes sindicales y patronales en la mejora de la organización de los tiempos de trabajo; desarrollar la directiva europea relativa al teletrabajo, incidiendo en su carácter voluntario para el trabajador o trabajadora y regulando los nuevos derechos y obligaciones que se derivan de esta nueva forma de trabajo, así como una serie de medidas que sus SS.SS. podrán ver detenidamente en el informe que hoy presentamos aquí.

Es muy importante también lo que se contempla en materia de provisión y servicios de cuidado y protección social, que incide fundamentalmente en la atención a los menores, fomentando la atención en la educación infantil —de 0 a 3 años— y a las personas en situación de dependencia.

En resumen, quiero dejar constancia de lo que ha supuesto un año de comparecencias. Cuando hablamos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar no nos estamos refiriendo exclusivamente a horario y jornada laboral, a prestaciones de seguridad social, a per-

misos o a servicios de cuidados, sino que es algo más amplio. Como nos manifestaba una de nuestras compañeras, estamos hablando de que mujeres y hombres se planteen una distribución equilibrada del tiempo dedicado al trabajo remunerado, a la vida personal y a las responsabilidades familiares. Esos usos del tiempo más equilibrado van a implicar una mayor participación de las mujeres en el empleo y de los hombres en las responsabilidades familiares.

Sin más, por lo que se refiere a nuestros votos particulares, he de decirles que dos de ellos, el 5 y el 7, tienen un carácter eminentemente técnico, y en cuanto a la organización del texto y la constatación y recomendaciones, el voto particular número 6, hace referencia a algo que comentamos cuando elaboramos el informe y que tenía que ver con el lenguaje; correcciones en el sentido de evitar el lenguaje sexista.

Desde el Grupo Socialista entendemos que la medidas del Gobierno, como el Plan Concilia o el Plan de infancia y adolescencia, la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia aprobada por la Cámara, o la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se encuentran en trámite, serán un instrumento eficaz de conciliación, pero no nos cabe duda que nos queda un largo camino por recorrer.

Para finalizar, señorías, desde el Grupo Socialista queremos agradecer a las personas que han colaborado con nosotros desde nuestro grupo, personas como Olga, Raquel, Esperanza o Teresa, y también quiero decirles que valoramos positivamente la iniciativa del Grupo Popular al proponer la creación de esta subcomisión. Entendemos que ha supuesto un aprendizaje importante para los diputados y diputadas que hemos participado en la misma y va a suponer un importante instrumento para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La señora **PRESIDENTA**: Por el Grupo Popular tiene la palabra la señora Quintanilla.

La señora **QUINTANILLA BARBA**: Tomo la palabra en nombre de mi grupo, el Grupo Parlamentario Popular, para, como ha dicho la diputada señora Sánchez, del Grupo Parlamentario Socialista, aprobar y debatir hoy en el seno de esta Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales lo que ha significado poner en marcha esta subcomisión. Una subcomisión que nace —como muy bien ha dicho la señora Sánchez— de la iniciativa de nuestro grupo, y quiero darle las gracias por recordarlo y hacerlo patente en el seno de esta Comisión, porque nuestro grupo tiene la ilusión y el compromiso con los hombres y las mujeres, con los trabajadores y trabajadoras de hacer posible que, de una vez por todas, como un reto del siglo XXI, consigamos conciliar vida personal, familiar y laboral como algo patente en la vida de las familias, de las personas, en definitiva, en la vida de todos nosotros. También es importante que en el seno de

esta Comisión valoremos lo que ha significado toda la legislación que se incorpora al informe y recordemos cómo, cuando gobernaba el Partido Popular, pusimos en marcha una ley valiente que por primera vez recogía medidas conciliatorias para hombres y mujeres que hoy debemos abordar desde el plano de esa legislación, acometiendo los nuevos tiempos en materia conciliatoria. No podemos olvidar cómo nuestra Constitución, a partir del artículo 39, establece que pongamos en marcha medidas que hagan posible esa conciliación en el seno de las familias españolas.

Me va a permitir, señora presidenta, que dé las gracias a todos los grupos parlamentarios que han trabajado en esta subcomisión, porque hemos realizado un trabajo con mucho cariño y al que hemos dedicado muchas horas para poner en marcha medidas conciliatorias. De forma especial, señora presidenta, quiero dar las gracias a mi compañero, el señor Burgos, que, día a día, me ha acompañado en este trabajo que hemos desarrollado todos los grupos parlamentarios.

Ahora, sin más, me gustaría decirles por qué nació esta subcomisión. Porque teníamos que poner en valor lo que significaba analizar las posibilidades de aplicación de criterios de flexibilidad horaria y de poner en práctica nuevas jornadas que hicieran posible que nuestros horarios se acercaran cada día más a los de los países de nuestro entorno comunitario. Teníamos que variar y estudiar la ordenación horaria en la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y en la mejora de la disposición del tiempo de las personas; teníamos que valorar y analizar, como lo hemos hecho, determinando los efectos que pueden producir unos nuevos horarios, una nueva organización de la jornada, en la productividad de las empresas y teníamos también que valorar lo que significaban los elementos de la conciliación, unos elementos que tenían varios retos, unos elementos que estaban definidos dentro de este informe y que luego valoraré.

Por una parte, estábamos hablando de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores; por otra, del reparto equilibrado en los usos de los tiempos y la utilización de los ciudadanos —hombres y mujeres— de esos usos; de la promoción del tiempo personal y del ocio, del planteamiento de nuevas formas de organización en el ámbito laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos y de la promoción de la igualdad de oportunidades, contribuyendo al desarrollo de una sociedad donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades. Porque ese es también el reto de nuestro grupo, el Grupo Parlamentario Popular, la construcción de una sociedad en torno a una calidad de vida en las personas, el ejercicio pleno de la ciudadanía de todas las personas y la implicación, como no podía ser de otra manera, de los distintos agentes que hoy forman parte de ese reto de la conciliación: las administraciones públicas, los empresarios, las empresas, las organizaciones sindicales, las organizaciones sociales y, en definitiva, los hombres y las mujeres.

Eso nos ha llevado a hacer un informe en el que recomendamos al Gobierno distintas pautas; además, lo hacemos desde el compromiso de que efectivamente vamos a seguir muy atentamente lo que significa este informe. El Gobierno tiene que tomar las medidas adecuadas para poner en marcha medidas que hagan posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas. Desde nuestro grupo parlamentario hemos querido ver que la conciliación no puede basarse solamente en un planteamiento de la sociedad; la conciliación tiene que basarse en distintos pilares que se contemplan dentro de este informe. Teníamos que abordar las recomendaciones a través de la legislación, de una legislación que para nosotros es importante retomar, una legislación que debe abordarse desde la valentía de modificaciones importantes a la hora de considerar los permisos de paternidad y los permisos de maternidad, de los que después hablaré, cuando me refiera a nuestros votos particulares. También teníamos que abordar este informe de la subcomisión desde el planteamiento de una nueva organización de los horarios, de un nuevo avance en la reordenación de los mismos, pero dentro de ese reto que decía anteriormente, de la negociación colectiva, como base primordial a la hora de implicarnos en medidas que pongan en marcha, en ese pilar de la negociación colectiva, y hagan posible la conciliación de hombres y mujeres, la conciliación de trabajadores y trabajadoras. Decía la señora Sánchez que en nuestro país, y así lo han hecho ver los distintos comparecientes, está muy extendida la denominada cultura del presentismo, una cultura empresarial que valora la permanencia en el puesto de trabajo más allá de la hora de la salida como muestra de entrega y dedicación, sin atender tanto al aprovechamiento de esa jornada extraordinaria pero habitual como al hecho de estar dispuesto a realizarla. Eso también se tiene que abordar desde este informe como un cambio de mentalidad, como un cambio de sensibilización de la propia sociedad a la hora de establecer mecanismos que hagan posible esa situación.

A lo largo de estos meses de trabajo hemos hablado de cómo la incorporación de las mujeres al mundo del empleo no ha hecho que hayamos variado nuestra propia condición a la hora de establecer medidas conciliatorias. Hemos visto cómo las mujeres en los últimos años del siglo XX y principios del siglo XXI se han incorporado al mundo del empleo, pero sin embargo no hemos llevado nuestro propio discurso, no hemos sido capaces de concienciar a toda la sociedad de lo importante que era oír, en el mundo de las empresas, en el mundo del empleo, la voz de las mujeres; tampoco hemos sido capaces de establecer dentro de esos parámetros lo que significa poner en marcha medidas que hagan posible la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, de cada uno de nosotros, porque, desgraciadamente, hoy todavía las mujeres —a pesar de hablar mucho de igualdad— tenemos que elegir entre ser madres y un ascenso profesional o entre ser madres y tener un puesto de trabajo. Y eso en esta subcomisión teníamos que

abordarlo desde la seriedad y desde el compromiso de hacer todo lo posible para que efectivamente pudiéramos en marcha medidas que hagan posible la verdadera conciliación. Me gustaría destacar el concepto introducido en su comparecencia por el profesor Álvarez-Mont, que se refirió a la conciliación como un bien social y económico; un bien social porque, al conciliar, nos desarrollamos más plenamente, como personas, en todos los campos, en el campo económico y en el social, y porque la conciliación repercute de manera muy positiva en conseguir una mayor rentabilización de los tiempos de trabajo y de la productividad como un bien económico. No obstante, cuando hablamos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y de la racionalización de los horarios nos encontramos con que la puesta en marcha de planes por parte de las distintas administraciones públicas, gobiernos, comunidades autónomas, etcétera, en torno a este tema resulta menos complicada que a la hora de abordar esta cuestión desde el ámbito privado, ya que cada empresa presenta su propia problemática al establecer una nueva organización de sus jornadas laborales. Al abordar la conciliación y la racionalización de los horarios, nos encontramos con muy diversos y distintos agentes, poderes públicos, organizaciones empresariales y sindicales, y la sociedad en su conjunto. Nos encontramos ante un problema que tiene muchos componentes culturales, educativos, sociales, económicos, de género, de servicios y recursos, etcétera, que lleva aparejado un cambio de mentalidad y un proceso de transformación social. Por eso, desde nuestro grupo parlamentario, desde el Grupo Parlamentario Popular, queremos que todas las medidas que se puedan poner en marcha a raíz del trabajo de esta Comisión y de este informe sean consensuadas con la mayor parte de los actores que participan en el proceso de la conciliación, así como que, cuando nos referimos a las empresas privadas, todas las medidas se aborden desde la negociación colectiva y no de otra manera.

Ahora, señora presidenta, sin más, sencillamente porque es importante que sigamos abordando este trabajo que hemos realizado todos los grupos parlamentarios, paso a pasar ha hablar de nuestros votos particulares, unos votos particulares que hemos querido que se reflejen en el informe de la subcomisión para equiparar, como podría ser nuestro primer voto, los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado. Voy a explicarme, el propio Plan Concilia desarrolla medidas importantes a la hora de conciliar la vida profesional y familiar de los funcionarios públicos; más allá de seguir valorando lo que significa el funcionario público —no en vano yo lo soy—, y es importante que sigamos implantando medidas a favor de la conciliación de los funcionarios públicos, esas medidas no pueden estar basadas en la desigualdad entre los funcionarios públicos y los trabajadores por cuenta ajena del sector privado. Por ello, y porque además la propia Ley de Igualdad reconoce, y me parece mal que lo haga, unos permisos de maternidad o paternidad distintos si eres

funcionario público o eres trabajador de la empresa privada, entendemos que debemos abordar desde las recomendaciones de este informe que el Plan Concilia y todas las leyes en España afecten de la misma manera a los funcionarios públicos que a los trabajadores y trabajadoras del sector privado, porque, si no es así, seguimos discriminando a un colectivo de la sociedad tremendamente importante y seguimos manteniendo la desigualdad entre funcionarios públicos y trabajadores del ámbito privado.

En el segundo de los votos particulares recomendamos la incorporación de un nuevo apartado de medidas específicas de fomento de la conciliación laboral, familiar y personal, en relación con los horarios y la adecuación de nuestro tiempo de trabajo. De un tiempo de trabajo sobre el que nosotros entendemos que es importante poner en marcha medidas que compatibilicen los horarios laborales con los relativos a las responsabilidades familiares o escolares. Para ello se tendrá en cuenta la especial particularidad de las grandes ciudades en lo que significa la dificultad de compatibilizar horarios que siempre se verán agravados por los largos tiempos dedicados a los desplazamientos. Se recomienda también, dentro del convenio colectivo y de la negociación colectiva, que los trabajadores puedan disponer de una bolsa de horas, cuya duración podrá ser establecida a través de la negociación colectiva, con el fin de hacer frente a asuntos familiares o personales. Se recomienda fomentar, en el marco de la negociación colectiva, el estudio de los sectores en los que se podrán aplicar las jornadas continuadas y facilitar que las empresas apliquen este tipo de jornada a aquellos empleados que lo soliciten, sin modificación de las condiciones de su contrato. Se recomienda también que se ponga en marcha el observatorio de la negociación colectiva para el seguimiento de la implicación activa de los agentes sociales con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Además, se recomienda priorizar los objetivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en las estrategias de la negociación colectiva. Se recomienda, y es muy importante, la formación en materia de conciliación de los representantes sindicales de cara a la negociación de los convenios colectivos y de establecer en los mismos la estrategia de la conciliación. Una salvedad, en el estatuto de la Función pública, del empleado público, no hay ninguna referencia a materias conciliatorias; por lo tanto, desde este Parlamento estamos creando leyes donde la estrategia y la transversalidad en la conciliación no se están dando y a nosotros, a nuestro grupo parlamentario, nos preocupa muchísimo que esta transversalidad en la conciliación no se establezca. Así, por muchos informes que hagamos no vamos a abordar el tema ni se van a poner en marcha los verdaderos retos de la conciliación de la vida profesional y familiar. También recomendamos que, a través del diagnóstico y del asesoramiento individual de la conciliación, las pymes impulsen medidas adecuadas que favorezcan la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de sus trabajadores.

Nosotros queremos ser valientes en este informe y por eso queremos presentar el voto particular que defienda que tengamos tiempo para educar a nuestros hijos. No solo vamos a hablar de la conciliación desde el planteamiento de una conciliación de la vida personal familiar y laboral de todos nosotros, aunque es muy importante que tengamos una vida personal de ocio y de relaciones y que no vivamos para trabajar, algo que en muchas ocasiones se ha revelado en este informe, que en España, los hombres y las mujeres vivimos para trabajar y no trabajamos para vivir. Desde ese planteamiento, nuestro grupo parlamentario pretende terminar con la generación de los niños llave, los niños que llegan a su casa del colegio y se quedan solos hasta que sus padres vuelven del trabajo; recordaran ustedes que la señora Durán compareció en esta Comisión, y hoy precisamente, en *La Razón*, dice algo que desde nuestro grupo parlamentario hemos abordado y que decíamos en la subcomisión, la importancia que supone tener una red de centros sociales, una red de guarderías, una red de implicación en la conciliación para que las familias puedan conciliar efectivamente. Y, como dice hoy la señora Durán en *La Razón* —y no quiero hacer propaganda de ningún periódico—, el dinero sí compra el tiempo. Es necesario que abordemos también esa cultura de la corresponsabilidad como principal elemento de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, contribuyendo, no solamente a la inversión de los roles profesionales y domésticos de cara a una mejor percepción de las responsabilidades familiares, sino también a poner en marcha medidas que hagan posible la conciliación. Por eso nosotros entendemos que habría que establecer permisos de lactancia —y no los voy a decir porque están dentro de los votos particulares—, un permiso de maternidad, que se ampliara para el nacimiento del segundo hijo a veinte semanas y para el nacimiento del tercer hijo a veinticuatro semanas. Indiscutiblemente, abordamos el permiso de maternidad desde nuestro compromiso de mantener un permiso de paternidad de cuatro semanas. Además, recomendamos regular en la legislación laboral y en los convenios colectivos el permiso retribuido para atender el requerimiento del centro educativo, tan importante para atender las necesidades educativas de los hijos.

Pensamos que hay que poner en marcha normas deducibles del impuesto sobre sociedades a los gastos de las empresas en la construcción o habilitación de guarderías para hijos de trabajadores. Se recomienda que se promuevan, por parte de las administraciones públicas, los servicios de guardería para los hijos de los empleados públicos, pero también es importante que se sigan implicando en ese fondo específico en los Presupuestos Generales del Estado para la implantación y creación de guarderías, poniendo especial énfasis —y lo voy a decir claramente— en las zonas deprimidas y en las zonas rurales que no concilian vida profesional y familiar. También queremos impulsar las modificaciones legales y reglamentarias oportunas en el ámbito del impuesto

sobre la renta de las personas físicas, con el fin de reconocer beneficios fiscales derivados del gasto en guarderías o centros de día, tan importante para las familias a la hora de poder conciliar, y que pongan en marcha esas medidas conciliatorias.

Además, y con esto voy terminando, nuestro grupo parlamentario ha hecho un trabajo dentro de lo significa el debate de la paridad y de la igualdad. Señorías, tengo que decirles que nuestro grupo parlamentario no quiere, cuando aborda este voto particular, que ustedes piensen que no creemos en la paridad. Creemos en la paridad como el compromiso de la igualdad, creemos en la paridad, tenemos que construir un mundo más igualitario entre hombres y mujeres, pero creemos que la igualdad debe ser fomentada por hombres y mujeres desde el gran reto de la implicación del pleno empleo de las mujeres. Malamente podemos empoderar a las mujeres en la toma de decisión si no somos capaces de que las mujeres puedan decidir sobre su vida desde la independencia económica que les da un puesto de trabajo. Nosotros entendemos que es importante que, a pesar de que nuestro grupo parlamentario mayoritariamente —en el 90 por ciento— está de acuerdo con este informe, la paridad esté unida a la igualdad en el sentido de impulsar desde este informe el pleno empleo de los hombres y de las mujeres, para que así haya de verdad una representación de las mujeres. Malamente vamos a poder estar en un mundo paritario si las mujeres no podemos tener medidas para conciliar nuestra vida profesional, familiar y personal, malamente podemos estar en esa toma de decisión si no estamos en el mundo del empleo y si desgraciadamente, en algunos momentos, hacemos leyes para las mujeres ejecutivas y no leyes para las mujeres trabajadoras.

Por último, quisiera volver a dar las gracias a todos los grupos parlamentarios y decir que hemos hecho un trabajo del que podemos estar contentos, pero debemos seguir este informe con cautela para que el Gobierno se comprometa claramente y a partir de que se apruebe podamos tener claro que se van a poner en marcha estas medidas conciliatorias. Quiero hacer a hincapié y dejar claro que nuestro grupo parlamentario no va a votar la letra a) en la página 51 del índice del Boletín Oficial de las Cortes Generales, el diario donde aparece publicado el informe de la subcomisión, que en el apartado 2 dice: Control por parte de las administraciones públicas de las horas de trabajo, establecimiento de mecanismo que permita mejorar la vigilancia y el control efectivo de la legalidad en relación al tiempo del trabajo, con el objeto de evitar los efectos perversos del cómputo anual de la jornada de trabajo, por ejemplo, estableciendo la obligación de acuerdo o autorización administrativa previa en las modificaciones horarias, excesos de jornada y horas extras. No vamos a votarlo porque entra de lleno en el ámbito de la negociación colectiva que rompe los principios constitucionales y los principios legales de la relación empresa-sindicatos; por tanto, entendemos que

este apartado no puede ser votado por nuestro grupo parlamentario.

De nuevo, muchas gracias, señora presidenta. Este es el trabajo de nuestro grupo parlamentario, el trabajo que hemos realizado todos los grupos parlamentarios, y yo espero que a partir de ahora seamos capaces de hacer posible que en este siglo XXI los hombres y las mujeres podamos tener esa verdadera conciliación.

La señora **VICEPRESIDENTA:** (Cortajarena Iturrioz): En nombre del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) tiene la palabra la señora Pigem para defender un voto particular.

La señora **PIGEM I PALMÉS:** En primer lugar, quiero también agradecer al grupo proponente de esta Comisión que nos haya permitido trabajar en algo que creo es del máximo interés. Cuando cotidianamente escuchamos y leemos la opinión acerca de la desafección de la ciudadanía por la política, del alejamiento de la ciudadanía por lo que decimos y hacemos los políticos, y es que quizás hablamos y debatimos acerca de cosas que no tienen importancia para la vida de la gente, la propuesta del Grupo Popular justamente va en un sentido contrario y pone en el centro del debate político algo que realmente da de lleno y afecta a la vida cotidiana de las personas. Compaginar las distintas biografías que coinciden en una misma persona, la laboral, la personal, la de ocio, la de formación, etcétera, es algo que realmente afecta a cada uno de los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país. Por tanto, creo que la propuesta del Grupo Popular ha sido una magnífica oportunidad para ilustrarnos y para trabajar en algo que realmente no podemos perder de vista y que ha de ser uno de los objetivos políticos de primera magnitud y que ha de constar en la agenda política de todos los partidos.

Los trabajos de la subcomisión han sido amplios, extensos. Han comparecido 36 personas, si no he contado mal: representantes de sindicatos, de empresas, de empresas con experiencia en planes de conciliación, el presidente de la Comisión nacional para la racionalización de los horarios, tema muy importante de cara a la conciliación, representantes de asociaciones empresariales, profesoras y profesores universitarios, autoridades de las distintas administraciones, incluso representantes de administraciones de países nórdicos que en la conciliación nos llevan una cierta delantera y una cierta ventaja a la hora de dar facilidades para que las personas puedan compaginar, como digo, sus distintas biografías; también representantes de asociaciones de mujeres y de las administraciones autonómicas. ¿Qué nos han dicho estos comparecientes? Por un lado, nos han dicho cosas que creo que todos sospechábamos, que a nadie nos ha llamado la atención. Nos han dicho, por ejemplo, que el absentismo laboral de las mujeres se debe en la mayoría de los casos a circunstancias ajenas, por ejemplo a enfermedades de los hijos, y no a circunstancias propias. Nos dicen también que el 98 por ciento de las excedencias

para el cuidado de los hijos las solicitan las mujeres. Nos dicen que las mujeres españolas dedican todavía tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia y disponen de una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres. Pero nos dicen también que la percepción social que hay es que las mujeres dedican al trabajo el tiempo que les queda después de atender a la familia y que los hombres dedican a la familia el tiempo que les queda después de atender al trabajo. Es una percepción que naturalmente se traduce en los distintos índices de empleo que tienen los hombres y las mujeres; se traduce en que el porcentaje de empleos indefinidos de los hombres es casi siempre mucho más alto que el de las mujeres, y se traduce también en un dato que nos separa de Europa y que dice que la tasa de empleo de hombres españoles es más elevada que la media europea, 1 punto, mientras que la tasa de empleo de las mujeres está 8,5 puntos por debajo de la tasa media de empleo de las mujeres del resto de Europa. Es evidente que algo nos está pasando. Se traduce también en que se mantienen diferencias salariales entre hombres y mujeres de entre el 20 y el 30 por ciento, según los casos. Nos dicen que más del 80 por ciento de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres, lo que hace presumir que en muchas ocasiones son dificultades en la conciliación lo que las empuja a solicitar este tipo de trabajo que, aunque ahora se va a remediar, supone una menor cotización y por tanto pobreza en el momento de la vejez. Nos dice también algo muy importante, que lo que se pena no es el sexo sino la maternidad.

Pues bien, además de estas constataciones que, como digo, es algo que todo sospechábamos, constataciones que además nos llevan a deducir que si bien la conciliación nos afecta a todas las personas realmente a quien más afecta es a las mujeres y, por tanto, que hay un lazo correlacionado y casi insoluble entre resolver los problemas de conciliación y avanzar en el camino de igualdad de oportunidades. Nos han dicho estas cosas que, como digo, todos sospechábamos y que no aportan ninguna novedad, pero que sí ratifican lo que ya pensábamos y los datos que teníamos. Pero luego nos han dado otros datos que permiten adentrarnos en un camino de cierta esperanza. Nos dicen que el reto actual para las empresas es primero captar el talento y luego retenerlo y que la mitad del talento está representado por el de las mujeres, que es algo que las empresas no se pueden permitir el lujo de desperdiciar. Este es un camino de esperanza. La formación de las mujeres va a hacer que las empresas tengan interés en captar el talento de las mujeres. Nos dicen también que las diez capacidades más buscadas por las empresas resultan ser aquellas que se han desarrollado en la familia. Esta organización multidisciplinar de atender diversos frentes al mismo tiempo, de adoptar resoluciones sobre la marcha, acertándolas, porque si no se derivan perjuicios inmediatos, etcétera, son parte de los talentos que más están buscando las empresas. Y esto resulta de un trabajo muy bien presentado que nos hizo IESE. Nos dicen también

que ya no son solo las mujeres las que a la hora de buscar un trabajo dicen a qué hora acabamos, cómo puedo hacer yo para conciliar. Nos dicen que ahora son los hombres jóvenes también los que priorizan la conciliación a la hora de optar o permanecer en un puesto de trabajo. Realmente, la mentalidad de igualdad se está abriendo paso y estas son situaciones que nos permiten abrir una brecha a la esperanza. Nos dicen también que el sistema de trabajo actual no sirve, y no sirve en términos de resultado, de productividad; que el sistema de trabajo actual de la cultura del presentismo hace que los españoles y las españolas seamos los que más horas trabajamos y menos producimos. Es un sistema que va en contra de la conciliación y que no sirve. Por tanto, es evidente que lo tenemos que cambiar por mentalidad, por lo menos desde mi compromiso, pero también por la productividad de las empresas. Nos habla del interés creciente de las empresas por la conciliación. ¿Por qué? Porque las empresas tienen estudiado que las personas que no sufren el estrés de tener que conciliar, de tener que solicitar permisos medio camuflados, etcétera, hace que las personas trabajen mejor, rindan mejor y se cree una corriente de fidelidad a esa empresa: retener el talento además de captarlo. Nos dicen además que los medios de comunicación tienen un papel clave como transmisores de valores y de educación en materia de conciliación y ponen sobre la mesa un tema desde mi punto de vista muy interesante: que los modelos urbanísticos y la conciliación tienen una interrelación. ¿Por qué? Porque hoy en día, con la cultura del presentismo, la escasez o insuficiencia de medios públicos de comunicación y las distancias que por la carestía de la vivienda se da muchas veces entre el lugar donde vives y el lugar donde trabajas, se pierden muchísimas horas en los traslados, horas que se podían dedicar a trabajar o a la vida personal de cada uno. Por tanto, todo esto abona parte de las conclusiones sobre estudiar nuevas fórmulas de trabajo que no requieran el presentismo: la utilización de las nuevas técnicas de comunicación, el teletrabajo, etcétera. Estos son los datos que nos han aportado los comparecientes.

¿A qué constataciones ha llegado la subcomisión? La primera constatación es que la dificultad para hacer compatible la vida personal y familiar con la vida laboral en nuestro país es mucho más importante que en el resto de países europeos; ellos llevan tiempo resolviéndolo y a fecha de hoy lo tienen mucho mejor resuelto. He hablado de lo que dificulta la organización de horarios la cultura del presentismo. Se ha constatado también que los horarios de trabajo en España son extremadamente rígidos y que la flexibilidad horaria sería una de las mejores vías para motivar a los trabajadores, siendo una de las medidas que a su vez es más eficaz para poder conciliar la vida laboral y la familia. Se ha constatado que hay una gran inadecuación de la estructura horaria en España. Los horarios son muy importantes. Los horarios europeos, los horarios casi mundiales permiten tener una jornada de trabajo continuada en la que a partir de

las cinco o las seis de la tarde —lo vimos en las comparencias de los representantes de países nórdicos sobre todo— la gente puede dedicar su tiempo, hasta la hora de acostarse, a conciliar, a su ocio personal, a promocionarse cultural y profesionalmente, etcétera. Pero además tenemos un desfase importante con los horarios laboral, comercial, televisivo y escolar. Los horarios comerciales y escolares son rígidos y su estructura dificulta la conciliación; y los horarios televisivos son bastante inadecuados porque, tal como está la programación, hacen que la gente vaya a dormirse más tarde de lo que se va a dormir la media de los trabajadores de los países de nuestro entorno. Se ha constatado también la incompatibilidad de las vacaciones escolares con las vacaciones laborales, y esto crea una gran dificultad a muchísimas familias porque hay unos meses, unas semanas y unos días al año en que tienen graves dificultades para poder atender a la familia si no tienen la suerte de contar con servicios de proximidad o con la ayuda de los abuelos, que no siempre viven cerca para poderlo hacer. Se ha constatado lo que he dicho antes del tiempo perdido en desplazamientos y también que los usos del tiempo, a qué dedican su tiempo los hombres y las mujeres, son fundamentales para poder armonizar la calidad de vida de la ciudadanía. En conclusión, tenemos el modelo más desequilibrado de Europa en cuanto a los usos de tiempo y a los espacios se refiere. Creo que ayer u hoy se presentaba un estudio europeo en este sentido que curiosamente llega a la misma conclusión que a la que ha llegado esta subcomisión.

¿Qué recomendaciones se hacen? Las recomendaciones se hacen teniendo en cuenta quiénes son los sujetos que tienen que arreglar el tema de la conciliación, que por una parte evidentemente son los poderes públicos a través de dos instrumentos: con la legislación y también, y muy importante, con la concienciación. Otro de los sujetos son las organizaciones sindicales y empresariales. Se ha puesto ya de relieve la importancia de la negociación colectiva, pero aquí tampoco podemos perder de vista la importancia del tamaño de las empresas: es distinto una multinacional que un puesto en un mercado. Las dos son empresas pero la facilidad o la dificultad que van a tener para implementar medidas de conciliación realmente va a ser muy distinta. Y luego hemos de tener también en cuenta que nuestra Constitución constata el principio de libertad de empresa y que no se les pueden imponer, sin pasar por la negociación colectiva, obligaciones que sí puede asumir la organización del Estado, que es el empresario, por ejemplo, cuando se habla del Plan Concilia. Es decir, que hemos de ir hacia allí todos los trabajadores y trabajadoras, evidentemente, pero hemos de pasar forzosamente por la negociación colectiva, porque en el Plan Concilia el Estado, que es el empleador, se obliga, pero no podemos trasladar esto a todas las empresas sin pasar por el instrumento constatado en nuestro ordenamiento vigente.

Las recomendaciones, grosso modo, se hace en cuanto a los usos del tiempo y a la organización de los horarios,

y van en tres caminos acertados, que hay modificaciones legales pero no solo modificaciones legales, sino también medidas importantes en cuanto a la concienciación. Estamos hablando no solo de dificultades legales que impidan la conciliación. Estamos hablando, por ejemplo, del horario europeo y del español. No es un problema de ley, en ningún sitio se dice que tienes que salir de trabajar a las diez de la noche. Es un problema de mentalidad y de costumbres, y evidentemente cambiar la mentalidad y las costumbres es más difícil que cambiar un artículo de una ley concreta. Por tanto, además de modificaciones legales, que indudablemente tienen no solo un efecto normativo sino pedagógico, hay medidas de concienciación para que se vaya avanzando en este cambio de costumbres que para todos es necesario. Y luego hay medidas que abundan también, como no puede ser de otra manera, en la importancia de la negociación colectiva. ¿Qué resaltaría de ellas? Promover el acercamiento al horario europeo, proveer de servicios de cuidado y de protección social, las acciones dirigidas a la sensibilización del conjunto de la población, etcétera.

Nosotros vamos a votar favorablemente el informe. La señora Quintanilla ha comentado un punto de la página 51 que nosotros tampoco vamos a poder apoyar, pues significa quizás una estatalización de una situación que no creemos conveniente. Nosotros hemos presentado un voto particular al informe que tiene un objeto muy claro y a la vez muy sencillo, que es dar concreción y utilidad a este informe. ¿Qué pedimos? Además de hacer constataciones y recomendaciones, que instemos al Gobierno a hacer un plan con estas medidas. Muchas de las medidas legales están ya recogidas y debatiéndose en la Ley de Igualdad y otras en otras leyes, pero hacer un plan que abunde en las medidas de avance en el impulso a la negociación colectiva, el avance en las medidas de sensibilización, etcétera, es lo menos que se puede hacer, es decir, instar al Gobierno para que este estudio tenga alguna utilidad y concreción. Se me objeta por parte de la portavoz del Grupo Socialista que estamos en una subcomisión y que no se puede instar al Gobierno. Francamente creo que estamos en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, presidido por su presidenta, que se van a ver una serie de proposiciones no de ley en esta misma Comisión en las que se va a votar instar al Gobierno para hacer determinadas cuestiones y estamos en una Comisión que es un organismo adecuado para instar al Gobierno. Esto es lo que yo pienso. Por otra parte, creo que no se está instando a nada extraño. Es un plan que puede dar utilidad y viabilidad al trabajo tanto de los comparecientes como de los representantes de los grupos parlamentarios. Por tanto, mantengo el voto particular y solicito de los grupos que lo apoyen, pues no obsta nada al resto de recomendaciones y constataciones que se hacen.

Finalizo agradeciendo el trabajo de los servicios de la Cámara. La gran cantidad de comparecientes y la gran cantidad de trabajo que se ha hecho ha sido posible valorarlo en un informe en el que hemos trabajado ¡fal-

taría más! los grupos parlamentarios, pero ha sido importantísimo también el trabajo de los servicios de la Cámara, especialmente de los letrados, sin el cual hubiera sido muy, muy difícil poder llegar a estas constataciones y recomendaciones que serán de gran utilidad y que las tendremos todos presentes a la hora de avanzar en este tema que, como digo, es capital para la ciudadanía, que es poder armonizar y compatibilizar sus distintas biografías.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): Para fijar su posición tiene la palabra la señora Oliva i Peña, del Grupo de Esquerra Republicana.

La señora **OLIVA I PEÑA**: Respecto al informe que se nos presenta hoy en general estamos de acuerdo. Celebramos el trabajo ya que creemos que es del todo necesario no solo para las mujeres sino para el conjunto de la sociedad. Celebramos la introducción de algunos determinados elementos en la definición de conciliación como, por ejemplo, la consideración de la vida personal de forma autónoma de las mujeres. Es decir, no solo se trata de conciliar la vida laboral y familiar, sino sobre todo la personal, indistinta de las mujeres respecto de los hombres o sus hijos. También la importancia que se le da al tiempo de ocio, la calidad de vida de todas las personas y la necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Celebramos asimismo la introducción de la perspectiva de género en todas las medidas dirigidas a la conciliación, ya que principalmente, tal como recoge el informe y los comparecientes, es un problema de las mujeres. Compartimos las medidas por norma general y las propuestas de este informe que hacen referencia sobre todo a la sensibilización ciudadana sobre la necesaria corresponsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes; las medidas encaminadas al estudio de la compaginación de los horarios laborales, escolares, administrativos, comerciales, de ocio, etcétera; las medidas que hacen referencia a la introducción de la conciliación en los convenios colectivos de trabajo, las que hacen referencia a la nueva planificación urbanística y de transporte para que los desplazamientos sean más provechosos y no resten tiempo a la conciliación, y las propuestas que hacen referencia a dar mayores garantías sociales a través de reformas en la legislación laboral y la Seguridad Social.

Desde mi grupo estamos totalmente de acuerdo en que hace falta un cambio de chip por lo que respecta a la cultura laboral basada, actualmente, en el llamado presentismo y en las jornadas laborales extralargas. De hecho se ha demostrado que no quien más trabaja es quien más produce. Para este cambio de paradigma sociolaboral hace falta la introducción de nuevas medidas como el teletrabajo o la no sistematización de la jornada reducida, pero sobre todo hace falta concienciar a la ciudadanía. Por ello compartimos algunas recomendaciones que hace el informe sobre introducir nuevas

medidas como el teletrabajo o la reducción de la jornada, pero sobre todo creemos muy importante una nueva filosofía de este informe que es no hablar de la ayuda sino de la corresponsabilidad. No se trata tanto de ayudar a la mujer sino de repartirse las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes. Por último, destacamos la importancia que desde mi grupo damos a la atención social por las administraciones, ya que creemos que son estas las que deben dar mayores servicios en todos los ámbitos para que las personas, sobre todo las mujeres, puedan conciliar mejor su vida laboral, familiar y personal. En ese sentido valoramos positivamente cualquier política enfocada a la rápida incorporación de la mujer en el mercado laboral después de su periodo de maternidad, porque este es uno de los principales problemas, que las mujeres en el periodo de procreación dejamos de trabajar y luego nos cuesta mucho volver a incorporarnos al mercado laboral o lo hacemos en unas condiciones totalmente injustas respecto al hombre o debemos renunciar a mayores cualificaciones profesionales. Por tanto, en medidas de este tipo que este informe también recomienda estamos de acuerdo.

Por lo que respecta al primer voto del Grupo Popular, estamos de acuerdo en que la conciliación debe extenderse en el ámbito privado más allá de las administraciones públicas y, en todo caso, a la transacción que puedan hacer con el PSOE vamos a dar nuestro apoyo. Por lo que respecta al segundo voto del Grupo Popular, estamos de acuerdo en la primera parte, en el fomento de la conciliación dentro de los convenios colectivos, pero discrepamos de las medidas que se han incorporado en este informe porque aquí no toca, sino que toca en la Ley de Conciliación, toca en la Ley de Igualdad, pero no en el informe de una subcomisión. Por lo que respecto al tercer voto del Grupo Popular, estamos en desacuerdo en que se quite la paridad, pues creemos que es necesaria y más aún en los órganos de decisión de las empresas y de las administraciones públicas, y más cuando creemos que esta paridad ayudará a sensibilizar respecto a la conciliación, porque son ellas las que van a opinar y a impulsar nuevas medidas en sus ámbitos laborales a partir de su experiencia. Respecto al voto particular de Convergència i Unió, estamos de acuerdo en la necesidad de plasmar estas recomendaciones y medidas conciliadoras en un plan de gobierno para que sean efectivamente llevadas a la práctica. Y respecto a los votos 5, 6 y 7, del PSOE, como son correcciones de carácter técnico no nos vamos a oponer y también vamos a dar nuestro apoyo.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): Tiene la palabra en nombre del Grupo Vasco el señor Olabarría.

El señor **OLABARRÍA MUÑOZ**: Señora presidenta, en el turno de intervenciones nos ha dado más relevancia que al Grupo de Esquerra Republicana por el número de

representantes, lo cual no deja de ser un accidente, aunque algún día será una realidad. **(Risas.)**

No voy a glosar de nuevos las comparecencias y las aportaciones intelectualmente relevantes de los comparecientes porque sería una glosa por quintuplicado. No parece pertinente porque ha sido hecho con brillantez por las portavoces que me han precedido. Realmente hemos oído cuestiones relevantes y solo voy a citar algunas de las reservas que a mi grupo parlamentario le pueden preocupar.

En este momento, los problemas de la sociedad y del trabajo simultáneamente son también la regulación de nuevas realidades familiares. De hecho se está reformando el Código Civil en cuestiones tan relevantes como la nueva regulación o configuración del matrimonio, la incardinación dentro de nuestra normativa civil de nuevas realidades familiares que tienen la misma relevancia que las tradicionales, las que siempre han sido previstas por nuestra normativa civil, las posibilidades de los matrimonios homosexuales, etcétera. Son cuestiones relevantes y que deben ser objeto de una concreción normativa, pero el problema de la familia y vinculado al del trabajo son las múltiples disfunciones y deficiencias de nuestro sistema también normativo de conciliación de la vida laboral y familiar. Creo que estamos todos de acuerdo en esta mención y es uno de los problemas que se ha abordado —la señora Pigem tenía mucha razón al realizar esta crítica— desde una perspectiva más especulativa que coercitiva en relación con las medidas de reforma legislativa que el Gobierno y los interlocutores sociales, a través de la negociación colectiva, deberían acometer y deberían configurar reformando en nuestro ordenamiento jurídico aquellas lagunas o disfunciones que han sido citadas por muchos comparecientes. Esta es la primera cuestión. ¿Por qué no se ha elaborado un plan? Tiene razón la señora Pigem, se tenía que haber elaborado un plan. Este no es un foro para especular; no venimos a realizar labores de prospección o de especulación intelectual, para lo que existen otros foros, académicos, universitarios, etcétera. Aquí venimos a intentar modificar la normativa y a elaborar normativa nueva, salvo que se me diga que no hay cuestiones de *lege ferenda* que plantear. No es lo que opinan los comparecientes que han venido y que nos han indicado que dentro del ordenamiento español hay muchas disfunciones, lagunas, ausencias de regulación que debían ser objeto de corrección. Luego hay numerosos problemas de *lege ferenda* que deberían ser objeto de una invocación al legislador, a nosotros mismos, para que se corrijan estas cuestiones, o al Gobierno en cuanto al ejercicio de sus competencias administrativas. Voy a citar una que resulta casi paradigmática. Sabe la señora presidenta cómo en su día se previó en la ley la posibilidad de reducir la cuota patronal a la Seguridad Social por la contratación de personas que contribuyan al cuidado de los niños en el seno familiar, y cómo se tardó nada menos que tres años en aprobar el reglamento en desarrollo de la ley que posibilitó —recuerdo que sin

efecto retroactivo— la aplicación de esta reducción de la cuota patronal por el empleo de personas que contribuyan a colaborar en el cuidado de los niños, en el cuidado de la familia; nada menos que tres años, y se aplicó a pesar de la previsión legal sin efecto retroactivo esta reducción, lo que ha posibilitado que numerosas instancias internacionales hayan amonestado al Estado español, en términos generales, indicando que es donde peor se concilia la vida laboral y familiar.

Se ha hablado mucho también de cómo la negociación colectiva parece ser el instrumento paradigmático para resolver los problemas que afectan a las disfunciones o lagunas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, vinculando sobre todo los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar al tiempo de trabajo y al presentismo. Hay otras cuestiones que deberían ser objeto de regulación que posibiliten una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, no es solo un problema de jornada en el ámbito de las condiciones que han de ser objeto de negociación colectiva, pero ningún compareciente ha dicho ni del informe se consigna que —y esta sería una carencia sobre la que quiero advertir a mis compañeros—, en el seno de la negociación colectiva, medidas de conciliación debían ser las que constituyan o eventualmente deban constituir parte del contenido obligatorio de los convenios colectivos. Me parece importante la cuestión. El Estatuto de los Trabajadores prevé condiciones laborales que deben ser objeto de necesaria o de obligatoria regulación en los convenios colectivos. No están específicamente expuestas en el Estatuto de los Trabajadores las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, están otras cuestiones como la jornada laboral, el salario, etcétera. Yo haría una invitación a que se considere por los miembros de esta Comisión la incorporación de medidas de conciliación como parte del contenido obligatorio de los convenios colectivos, bien sea en la dimensión de las cláusulas normativas previstas ahora mismo, bien sea en la dimensión de las cláusulas obligacionales, que sería una cuestión solo de segunda importancia o de escasa relevancia pero sí debería consignarse la obligación. Y quien habla de los convenios colectivos habla también de los acuerdos interprofesionales, que al fin y al cabo van predeterminando en el Estado español, en los últimos años, todo lo que luego es objeto de regulación por parte de nuestra institución parlamentaria. No hemos aprobado ni una sola ley de contenido laboral en esta legislatura que no haya sido objeto previamente de un acuerdo de carácter interprofesional entre los interlocutores sociales; no entre todos los interlocutores sociales con legitimidad, por la ostentación de la condición de más representativos. Todas las leyes laborales que se han aprobado en esta legislatura han sido dimanantes de acuerdos interprofesionales entre las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos, por lo menos algunos de ellos, porque nunca han estado todos los sindicatos más representativos, como la presidenta sabe perfectamente, con lo cual se ha producido

lo que yo he calificado en alguna ocasión, quizás exagerando la nota, no digo que no, una cierta usurpación de funciones legislativas. Pues de la misma manera que se invoca la negociación colectiva como un instrumento idóneo para mejorar las disfunciones normativas que existen, porque al fin y al cabo los convenios colectivos son fuente completiva del ordenamiento jurídico laboral, también en los acuerdos interprofesionales se debería instar a los interlocutores sociales a que prevean medidas concretas de conciliación de la vida laboral y familiar que luego se incardinarían en los convenios colectivos posteriores mediante cláusulas de carácter normativo o de carácter obligacional, aunque parecería más propio para esta cuestión que tuvieran naturaleza obligacional las cláusulas destinadas a mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Señora Quintanilla, usted ha dicho —y no le falta razón desde una perspectiva puramente teórica o conceptual— que no se trata solo de compatibilizar el trabajo con el ocio, sino que también hay que dedicarse al cuidado de la familia. ¡A quién se lo dice! Soy padre de familia numerosa, como muchos de los que estamos aquí, y el ocio de los que tenemos muchos hijos es cuidarlos. Se produce una especie de asimilación conceptual entre ocio y cuidado de los hijos por falta de disponibilidad de tiempo material para destinarlo a lo que algunas personas denominan ocio y que yo desde hace mucho tiempo he dejado de saber en qué consiste. Desde esa perspectiva usted tiene toda la razón, quien quiera y pueda optar por el ocio que lo haga, pero desde luego aquí la gran disfunción es que el cuidado de los hijos es una obligación de las parejas que tienen hijos de ambos cónyuges mediante una distribución que todavía no es equitativa. Yo tampoco comparto la afirmación que se hace tan enfáticamente por alguna portavoz de que el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema de la mujer. Será un problema de la mayoría de las mujeres o de muchas mujeres, será un problema que gravita fundamentalmente sobre la mujer, pero es un problema de la mujer y del hombre desde la perspectiva de las disfunciones que hay que corregir, pero también desde la perspectiva de que muchos hombres han apostado inequívocamente por buscar una conciliación tanto del cuidado de los niños como del trabajo, que en un problema tan deletéreo y tan complejo como la conciliación han optado por comprometerse, con actos de conciliación, con la misma energía y con las mismas servidumbres y quebrantos con que lo han hecho las mujeres; muchos hombres hay y conozco a algunos de ellos. Esas generalizaciones me parecen peligrosas. Es un problema que gravita fundamentalmente sobre la mujer, pero no es un problema de la mujer, es un problema de muchas mujeres. Hechas estas matizaciones hay que hacer una invocación a la negociación colectiva, a los acuerdos interprofesionales. Deben formar parte del contenido obligatorio de los convenios colectivos medidas de conciliación, como forma parte del contenido obligatorio de los convenios

colectivos la jornada de trabajo, el salario, los trabajos considerados tóxicos, penosos y peligrosos y tantas otras materias. No debe ser materia disponible de negociación sino materia obligatoria de negociación. Estamos ante una cuestión de *lege ferenda* y muchos comparecientes han comentado que esto debe ser objeto de regulación mediante una modificación, y no solo esto sino que es un problema que afecta transversalmente al ordenamiento jurídico en su conjunto.

Mi compañera del Grupo Socialista y buena amiga tuvimos ocasión de discutir el martes pasado la invocación al Gobierno español para que ratifique en la Convención de Naciones Unidas de 2006 la integración de los discapacitados. No lo digo a título de ejemplo. Estamos hablando de una referencia que solo sirve desde una perspectiva de análisis jurídico. La igualdad de los discapacitados, que ya impone el artículo 49 de la Constitución, obliga a una incorporación transversal a todas las leyes del ordenamiento jurídico de aquellas cuestiones donde el principio de igualdad de los discapacitados con las personas que no poseen ninguna discapacidad en este momento es objeto de preterición. Esto requeriría una especie de instancia, mediante un plan con carácter coercitivo, al legislador estatal y a los gobiernos del Estado y autonómicos para que incorporen al ordenamiento jurídico en su conjunto, sin ninguna excepción, de forma transversal, todas aquellas cuestiones donde todavía las leyes no regulan adecuadamente los mecanismos de conciliación laboral y familiar, que no son solo leyes que pertenecen al sector laboral del ordenamiento jurídico, sino que pertenecen muchas veces a otros sectores del ordenamiento jurídico diferentes al laboral. Esto requiere también una especie de análisis, como ocurre con los discapacitados y otros colectivos, de carácter transversal, ley a ley, a ver dónde están las disfunciones, y esto también es un problema de *lege ferenda* y que seguramente obliga a modificar numerosas leyes del ordenamiento jurídico que tienen disfunciones o producen disfunciones.

Se ha hablado también de un problema del que creo que se habla con cierta alegría en el ámbito de esta subcomisión, que es el del llamado presentismo. Comprendo que el presentismo cuando llega a niveles no adecuados o desmesurados no deja de ser un problema. Lo que pasa es que el presentismo forma parte de la organización del cien por cien de nuestra estructura empresarial, de nuestro tejido productivo. No sé si lo que se está pidiendo es que erradiquemos el presentismo y busquemos otra forma de configurar nuestras empresas mediante la no presencia física en el centro de trabajo. Yo ya sé que no es esto y que hay fórmulas que pueden complementar las disfunciones cuando es una desmesura o un problema el presentismo, como el teletrabajo, las videoconferencias, los procedimientos telemáticos para trabajar, pero es que de repente no podemos mandar a trabajar a su casa, porque llevaría a un quebranto a nuestro tejido productivo de consecuencias incalculables, a todos los trabajadores que posean problemas

graves de conciliación de la vida laboral. Es una cuestión que hay que manejar con mucho cuidado. Nos han advertido los comparecientes en esta Comisión de que en el Estado español las jornadas de trabajo son muy largas pero los índices de productividad son de los más bajos existentes en Europa. Vamos a ver si cuando planteemos o invoquemos el presentismo como problema buscamos con suficiente racionalidad, prudencia y cuidado las alternativas, porque se me antoja muy difícil que de la noche a la mañana o en un espacio corto de tiempo busquemos un modelo alternativo al del trabajo en los centros de trabajo o en las empresas tal como ha estado históricamente y sigue estando configurado en la actualidad. Que se pueda compatibilizar con trabajos desde casa, con una jornada flexible, o que se pueda alternar la jornada parte en el centro de trabajo o parte en casa, pues son alternativas que se pueden buscar, pero ello requiere una especie de determinación casuística casi empresa a empresa a ver las posibilidades existentes sin que quebrante la productividad o la competitividad de las mismas. Luego tampoco hagamos una invocación del presentismo como el gran problema a solucionar cuando las alternativas no están todavía diseñadas ni especulativa ni intelectualmente.

Para ir acabando, hay que indicar que la directiva del teletrabajo va a ser una innovación importante. Hay que compatibilizar, y se ha dicho por todos los comparecientes, los distintos horarios que nos afectan a las familias que tenemos hijos y donde ambos miembros de la pareja trabajamos: con los horarios televisivos —como bien decía la señora Pigem—; con los horarios escolares, sobre todo porque estos están concebidos desde la perspectiva de los intereses de los docentes, no de los padres, lo que provoca una disfunción y una incompatibilidad difícil; con los horarios de los centros comerciales, que también están concebidos desde la perspectiva de los intereses de los trabajadores de estos centros comerciales y no desde la perspectiva de los intereses de los padres. Aquí hay mucho que hacer, pero tampoco se puede innovar de una forma aparatosa mediante una modificación brutal de todos los horarios. Pasa como con lo del presentismo. El problema existe, pero vamos a analizarlo de forma casuística, de forma prudente y mediante la incorporación de medidas que no resulten particularmente traumáticas mediante una especie de destrucción de lo preexistente y de una creación *ex novo* de lo que ni siquiera sabemos cómo hacerlo alternativamente. Aquí los problemas son muy fáciles de enunciar, pero las soluciones son mucho más complejas y plantean muchos problemas, sobre todo con los representantes sindicales y con los de esas empresas que, aparentemente, provocan estos graves problemas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último, quiero decir que seguimos siendo el último país europeo en materia de ayudas directas a las familias con hijos. Me acuerdo cómo acababan estos ránquines que se elaboraban en el seno de la Unión Europea y los países que ostentaban el dudoso honor de

ocupar los tres últimos lugares eran siempre España, Grecia y Portugal. Era un clásico. Los listados acababan así. En este caso España ocupa el último lugar, detrás de Grecia y Portugal, en relación con las ayudas a la familia. Las ayudas a la familia tendrían un efecto terapéutico en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, en tanto en cuanto pueden posibilitar que personas contratadas laboralmente puedan ayudar a que los dos miembros de la pareja, los dos cónyuges puedan trabajar fuera de casa sin recurrir a abusar de otros miembros de la familia, particularmente los abuelos, a quienes a pesar de los problemas que dimanan de su situación de pertenecer a la tercera edad, de tener problemas de dependencia muchos de ellos o problemas sanitarios de diferentes tipos, les cargamos con un trabajo suplementario como es hacer de padres o madres por segunda vez. El problema de la manifiesta insuficiencia de las ayudas económicas directas a la familia, que no ha sido paradójicamente enunciada como problema por casi nadie —ni por parte de los comparecientes ni de los miembros de esta subcomisión—, es una cuestión de *lege ferenda* que debería ser objeto de protección.

Dicho esto, el informe está bien configurado, hemos sido bien ilustrados por los comparecientes, hemos analizado situaciones de derecho comparado en las que nos deberíamos mirar —un auténtico espejo, una buena referencia—, y desde esa perspectiva algo es, pero tenemos que hacer más, señora presidenta, aquí no venimos a especular, venimos a invocar al Gobierno a que reforme lo mucho que en esta materia, desde la perspectiva de lo que regula el ordenamiento jurídico y la actuación de las administraciones públicas, está por hacer, y esto, desgraciadamente, no es lo que hemos hecho en esta subcomisión.

PROPOSICIONES NO DE LEY:

— RELATIVA A LA PROBLEMÁTICA DE LOS MENORES Y LOS CONTENIDOS INADECUADOS EN LOS MEDIOS AUDIOVISUALES. PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO (Número de expediente 161/000407.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): Seguidamente pasamos al segundo punto del orden del día, proposición no de ley relativa a la problemática de los menores y los contenidos inadecuados en los medios audiovisuales. Para su defensa toma la palabra doña Amelia Caracuel.

La señora **CARACUEL DEL OLMO**: Señorías, la inquietud y la preocupación del Partido Popular ante el bienestar de las familias y la problemática de los menores dio lugar en su día —en la anterior legislatura— a la creación de una subcomisión de estudio del fenómeno de la violencia en el ámbito audiovisual, así como también ha dado lugar, tanto en la anterior como en esta

legislatura, a diversas iniciativas ante otras comisiones. Hoy, con una preocupación si cabe aún mayor, presentamos esta proposición no de ley relativa a la problemática de los menores y a los contenidos inadecuados en los medios audiovisuales para su debate en esta Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales. Es una PNL que viene como consecuencia de que desde hace mucho tiempo la forma de disfrutar del tiempo de ocio por parte de nuestros hijos ha cambiado considerablemente. Varios estudios sociológicos publicados dejan constancia de que nuestros jóvenes y niños han pasado de disfrutar de su tiempo libre en grupo a hacerlo solos o en poca compañía, es decir de un ocio de calle y de juegos al aire libre, de un ocio compartido, se ha pasado al ocio con la video consola o frente al televisor, y es precisamente esto último, señorías, lo que preocupa hoy día no solamente al Partido Popular sino también a los padres y educadores. Nuestros hijos pasan demasiado tiempo ante el televisor y en muchos casos sin que exista ningún control por parte de los padres acerca de los contenidos que puedan visionar. Hoy en día nuestros hijos pasan menos horas con sus padres. Antes los hijos pasaban con los padres, la mayoría del tiempo con la madre, una media de tres horas, pero hoy día esta tendencia se ha reducido considerablemente y el tiempo compartido con la madre y el padre es de una hora al día. Señorías, esta tendencia es la consecuencia del cambio en el modo de vida imperante en la actualidad. La ocupación laboral de los padres y las madres ha forzado el auge de los comedores escolares, las actividades extraescolares o los servicios de asistencia a domicilio de cuidadores infantiles. Y si referimos todo esto al tema que nos ocupa, la primera consecuencia es que actualmente los chicos con una cierta edad permanecen solos en el hogar familiar a la espera de que regresen sus progenitores del trabajo. Está demostrado que en estos casos la televisión pasa de ser un entretenimiento más a ser un canguro para nuestros hijos que no garantiza la adecuación de los mensajes y la enseñanza que reciben durante este tiempo nuestros menores. En el caso de los más pequeños somos muchas veces los padres los que hacemos un uso abusivo de los medios audiovisuales con la excusa de mantenerlos entretenidos a pesar de estar renunciando con ello a pasar más tiempo con nuestros hijos compartiendo sus juegos y guiando su aprendizaje o potenciando que realicen otras actividades fuera del hogar en grupo y que tengan por objetivo el fomento de valores como la solidaridad, aprender a compartir el gusto por el diálogo, etcétera. Además de este cambio evidente en nuestra estructura social básica, hemos asistido en los últimos años a un empobrecimiento general de la programación audiovisual respecto a nuestros menores, a pesar del esfuerzo del gobierno anterior del Partido Popular por hacer de la televisión pública un espacio adecuado para todos, y tengo que decir que este empobrecimiento de la programación se observa por la disminución del número de espacios adecuados que hoy día existen para los niños y jóvenes hasta los 18 años. Y no solo hay menos progra-

mación adecuada a las necesidades y gustos de nuestros jóvenes y niños, sino que la existente a veces tiene un contenido dudoso. Cabe destacar aquí la protesta enérgica de muchas asociaciones de padres acerca de los contenidos de los programas infantiles y juveniles que forman parte de la parrilla actual en nuestros medios de comunicación, que incluyen, por ejemplo en televisión, series animadas de dudosa idoneidad para los menores o películas con evidente contenido violento programadas para la franja horaria en la que nuestros hijos están sentados mayoritariamente ante el televisor.

Señorías, en el Partido Popular somos conscientes de que los poderes públicos debemos tomar medidas para concienciar a los educadores y padres en cuanto al buen uso del tiempo de ocio de nuestros hijos. Todo esto ha llevado a nuestro grupo a presentar esta proposición no de ley instando al Gobierno a que tras identificar los problemas que se puedan causar a la infancia y juventud como consecuencia de los contenidos de la programación de los medios de comunicación, se adopten las siguientes medidas: fomentar una programación adecuada que garantice los derechos de los menores y contribuya a eliminar de las parrillas de programación según las horas de emisión todo espacio cuyo contenido sea inadecuado; que se desarrollen actuaciones para la formación de los educadores y orientar a los padres sobre la importancia de hacer un buen uso del tiempo de ocio que incluya la televisión como opción y no como única salida; impulsar un código deontológico con la participación de todos los medios de comunicación que garantice una programación de calidad para nuestros hijos.

Señorías, a esta proposición no de ley se han presentado una serie de enmiendas tanto del Grupo Socialista como de Izquierda Unida, enmiendas que han dado lugar a una transacción entre los tres grupos, que obra en manos de nuestro letrado, así como de los grupos que han hecho las enmiendas. Para resumir el contenido de la misma, que va en la línea que ha expuesto el Partido Popular en su intervención, hemos recogido la idea de dar conocimiento a la Comisión Mixta de Radiotelevisión de todos los acuerdos que aquí se adopten.

Agradezco a los grupos el apoyo y que podamos haber llegado a un acuerdo, con la idea de que no es algo que beneficie solo al Partido Popular, sino que beneficia a la mayoría de las familias españolas.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): Han presentado dos enmiendas, aunque luego existe la transaccional. Por parte del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida no hay nadie presente. Por parte del Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra el señor Torres Mora.

El señor **TORRES MORA**: Hemos acordado una transacción, un acuerdo entre los grupos enmendantes y el grupo proponente que refleja la coincidencia de todos los grupos en la importancia del problema de los contenidos televisivos para los menores y la preocupación que

comparte toda la sociedad y los grupos políticos que representamos a los ciudadanos por los contenidos de televisión para los menores. Hasta ahora, mirando los antecedentes parlamentarios, podemos encontrar que hay una multitud de iniciativas de todos los grupos, que generalmente han sido votadas por consenso, precisamente porque todos coincidimos en el diagnóstico y todos estamos preocupados —la sociedad y sus representantes políticos— por los contenidos televisivos para los menores e incluso estamos preocupados por estos contenidos para todo el mundo, por la calidad de los medios de comunicación en general. Esta vez también hemos llegado a un consenso.

Creo que es oportuno recordar que ya el 9 de diciembre de 2004 se firmó un acuerdo, un código de autorregulación de contenidos televisivos que firmaron las grandes cadenas de televisión, Antena 3, Telecinco, Televisión Española y Canal Plus. Se firmó de acuerdo con distintas asociaciones representativas de sectores que tenían algún tipo de interés en el problema, como las asociaciones de padres y educadores. Estaba la Ceapa, la Concapa, la Plataforma de Organizaciones de Infancia y el Consejo de Consumidores y Usuarios, y todas ellas crearon una comisión mixta que viene siguiendo los problemas de contenidos en la televisión y vienen denunciándolo en una página web que se llama tvinfancia.es, donde se recogen las críticas y el estado de la situación en cada momento. Desde entonces, el Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha firmado algunos acuerdos con Televisión Española. Entre otros se firmó la creación de una guía-decálogo, que también está en la página de Televisión Española con recomendaciones para los pequeños y mayores sobre cómo tiene que verse la televisión y orientaciones en general sobre el uso de los medios de comunicación. Por tanto, hay una preocupación, que ya existía durante el Gobierno del Partido Popular, que existe con el Gobierno del Partido Socialista y que va a seguir existiendo con cualquier gobierno, porque cualquier gobernante responsable va a estar preocupado por los valores que reciben nuestros hijos a través de los medios de comunicación. Creo que lo más valioso de esta proposición que vamos a apoyar entre todos es insistir y advertir a los responsables que el Parlamento y la sociedad siguen vigilantes sobre los contenidos, sobre lo que están haciendo.

Querría acabar diciendo que es demoledor cuando uno ve cómo los cambios de la estructura social tienen que ver con la relación entre padres e hijos y con la calidad del ocio de los niños. Es terrible. Yo me crié en una ciudad en la que las aceras de mi barrio no tenían más de un metro y uno se reclinaba en el piso y como mucho veía la tele, si la tenía. Yo esperaba que España hubiera cambiado, pero donde antes había un posible y maravilloso parque reservado durante toda la transición y la democracia para hacerlo, ahora van a construir unas torres inmensas y se van a cargar la esperanza del parque. Además de apoyar esto y enseñar a ver la tele, o a no

verla, para mejorar el ocio de los jóvenes deberíamos hacer otros esfuerzos que impliquen que puedan salir a la calle y que tengan sitios y espacios para jugar, que no dependan solo de los contenidos de la televisión, pero en todo caso me siento muy contento de que podamos enviar este mensaje a los responsables de las televisiones y que sepan que el Congreso de los Diputados está atento, está preocupado y vigilante por los contenidos de la televisión.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): ¿Algún otro grupo que quiera fijar posición en relación a la iniciativa? (**Pausa.**) En nombre del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) tiene la palabra el señor Campuzano.

El señor **CAMPUZANO I CANADÉS**: Simplemente para felicitar al grupo proponente y al grupo enmendante por el acuerdo que han alcanzado y manifestar el apoyo de CiU al texto que se nos ofrece como transacción.

— **POR LA QUE SE INSTA AL GOBIERNO A EMPRENDER MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL. PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO CATALÁN (CONVERGÈNCIA I UNIÓ). (Número de expediente 161/000420.)**

La señora **VICEPRESIDENTA** (Cortajarena Iturrioz): Pasamos a la proposición no de ley en relación con el estrés laboral que ha presentado el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). Para su defensa tiene la palabra el señor Campuzano.

El señor **CAMPUZANO I CANADÉS**: Vamos a defender esta proposición no de ley por la que instamos al Gobierno a impulsar medidas para hacer frente al estrés laboral. Esta es una iniciativa de Convergència i Unió que ya lleva unos cuantos meses en esta Cámara. Está fechada en noviembre de 2004, por tanto no es una iniciativa nueva dentro de las cuestiones pendientes que esta Comisión debe abordar, pero en sus aspectos principales continúa estando vigente. Ayer mismo se hacían públicos algunos datos de la Unión Europea según los cuales alrededor de un 41 por ciento de los trabajadores españoles afirman padecer problemas vinculados al estrés laboral. También es cierto que el Estado español no se situaba a la cabeza de los Estados miembros de la Unión Europea en número de trabajadores que manifestaban preocupaciones desde este punto de vista. En todo caso, los antecedentes que se citan en la exposición de motivos de esta proposición no de ley que elaboró en su día Convergència i Unió recogían datos básicamente disponibles a finales de 2004. Podríamos afirmar que según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, uno de cada tres trabajadores, al margen del tipo de trabajo y del nivel de responsabilidad, padecían estrés laboral, y se afirmaba según el mismo

informe de la agencia europea, que el estrés laboral era el segundo problema más extendido en el mundo del trabajo después del dolor de espalda. También se decía que cerca de 41 millones de trabajadores europeos padecían ese problema, con consecuencias que iban más allá de las consecuencias individuales que tiene para esos trabajadores. Una de cada dos ausencias laborales estaba motivada por problemas de estrés laboral y eso tenía repercusiones en el conjunto de los gastos públicos sanitarios de los Estados miembros de la Unión Europea de más de 20.000 millones de euros.

Estamos hablando de un problema que afecta a personas, a trabajadores, y que además tiene consecuencias para nuestros sistemas de protección y de salud, y cómo no decirlo, para la productividad de nuestras empresas. Ese mismo informe situaba en esa visión que enlazaba estos problemas con el funcionamiento de nuestros sistemas de salud, que en el 16 por ciento de las enfermedades cardiovasculares que aparecen en los hombres y mujeres, el 22 por ciento son debidas a ese estrés laboral. La Unión Europea, en sus estrategias de salud en el trabajo, viene impulsando desde hace algunos años un enfoque que incorpore la dimensión del estrés laboral con la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo y las correspondientes directivas marcos. Además, a nivel europeo, el diálogo social representado por la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de Industrias, la Unión del Artesanado de las Pequeñas y Medianas Empresas y diversos organismos que trabajan en estos ámbitos, habían firmado en aquellas fechas un acuerdo para reducir el estrés en el trabajo, a través de concienciar a empresarios y a trabajadores, explicando y difundiendo los síntomas existentes y ofreciendo consejos para reducirlos. **(La señora presidenta ocupa la Presidencia.)**

En ese contexto de preocupación compartida por todos los europeos por el estrés que afecta al mundo del trabajo, con repercusiones en las vidas de las personas, en nuestros sistemas de salud y en nuestro sistema económico, planteamos esta proposición no de ley, que pretende fundamentalmente tres cuestiones. En primer lugar, que en el marco de la estrategia plurianual de salud y seguridad se incorporen actuaciones destinadas a prevenir y reducir el estrés relacionado con el trabajo y que incorpore concienciar a trabajadores y empresarios sobre esa problemática, difundir sus síntomas y ofrecer consejos para reducirlos, eliminar los factores que puedan provocarlo y divulgar las correspondientes acciones de prevención y garantizar que en los procedimientos de evaluación de riesgos laborales, metodologías y guías de actuación preventiva, se considere dicha acepción. En definitiva, planteamos que en nuestras estrategias globales de salud y seguridad en el trabajo, la dimensión específica del estrés laboral sea incorporada como una realidad grave que afecta a millares de ciudadanos. En segundo lugar, que se presente ante esta Comisión un estudio detallado sobre la incidencia del estrés laboral en España, por sectores, profesiones, sexos y edades.

Nos parece necesario que el Gobierno efectúe ese trabajo de campo que pueda permitir a este Congreso de los Diputados tener un conocimiento más profundo de esta realidad. En tercer y último lugar, reiteramos lo que ya forma parte de un lugar común en muchas de las resoluciones que aprobamos en esta Comisión, como es la necesidad de aumentar el conjunto de instrumentos y recursos que se movilizan en materia de prevención de riesgos laborales. El estrés laboral y esas dolencias vinculadas al dolor de espalda —a cómo nos situamos en nuestros puestos de trabajo— configuran dos realidades que una concepción amplia de lo que entendemos como salud en el trabajo, nuestras políticas públicas de prevención deben incorporar.

Hemos recibido dos enmiendas, una del Grupo Parlamentario Popular, en la que se nos sugiere que la negociación colectiva incorpore este tipo de consideraciones relacionadas con el estrés laboral. Esta enmienda la vamos a aceptar. Y también existe una enmienda de Izquierda Unida que nos reclama suprimir el estudio que encargamos al Gobierno en relación al estrés. Izquierda Unida, en su exposición de motivos, nos dice que va aparecer un denominado instituto sindical de ambiente, trabajo y salud —yo desconozco en este momento quiénes son—, que parece ser que está realizando un estudio en este sentido. A mi grupo le parece bien que ese instituto realice su estudio, pero nos parece necesario que, al margen de estudios que se puedan hacer desde la iniciativa social o privada, tanto sindical como empresarial, un estudio de estas características lo haga el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por tanto, rechazaríamos la enmienda que nos plantea Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya-Verds.

La señora **PRESIDENTA**: ¿Grupos que desean fijar posiciones? **(Pausa.)** ¿Están defendidas ya las enmiendas? **(Pausa.)** Tiene la palabra por el Grupo Popular la señora Martín.

La señora **MARTÍN MENDIZÁBAL**: Nosotros compartimos la proposición no de ley del Grupo Convergència i Unió y hemos presentado una enmienda en el ánimo de que no solo sea concienciar a trabajadores y empresarios, sino de que se lleve a la realidad práctica y se concrete, impulsando que se trate en la negociación colectiva.

Es verdad que el estrés, en un principio puede dinamizar la propia actividad del individuo, sin embargo, cuando se revoluciona demasiado o dura mucho tiempo los recursos se agotan. En este estrés tienen una gran influencia no solo los factores laborales y ambientales, sino la propia personalidad del individuo; no todo el mundo responde de la misma manera ante los mismos requerimientos. Es cierto que uno de los motivos que tienen gran influencia en el estrés son los relacionados con los aspectos laborales, es decir, despidos, jornadas, etcétera, hasta el punto que hay un denominado estrés laboral, que está definido por el Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo, al decir que aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Como también se ha dicho, la Comisión Europea ha realizado estudios a través de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, y resalta que el 28 por ciento de los trabajadores europeos padece estrés y el 20 por ciento —con expresión literal— están quemados en su trabajo.

Además tiene unas consecuencias negativas para la salud de los trabajadores y unos altos costes económicos, de unos 20.000 millones de euros anuales. Pero es que las consecuencias de este estrés laboral afectan a la atención, a la memoria y, por tanto, ni siquiera van a producir un mayor rendimiento o productividad; todo lo contrario, al final acaban produciendo un deterioro en el rendimiento laboral y un mayor absentismo unido a problemas directos de salud como son la fatiga, la depresión o los problemas de insomnio. La Directiva comunitaria 89/391 nos dice que el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y el Decreto 97, de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prevé que el empresario deberá eliminar o reducir el riesgo mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de formación e información a los trabajadores.

Simplemente quisiera resaltar y referirme a las conclusiones a que llegó la Comisión Europea tras producirse un debate por la publicación del Libro Verde sobre la capacidad de mejora del empleo y la competitividad. Una de las conclusiones a las que llega la Comisión está relacionada con el primer punto del orden del día, en cuanto al informe de la flexibilidad de horarios y de conciliación, porque dice: en el camino de una búsqueda de una mejor organización del trabajo debe prestarse más atención y atender también a la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal. Yo quiero decir que esta conciliación de la igualdad es camino para evitar el estrés. Si me permiten, aunque sea humildemente, tengo que decir que el Partido Popular fue abriendo camino en esta materia, aunque evidentemente hay que profundizar y avanzar en ella. La Comisión nos dice que estas conclusiones a las que se ha llegado deben materializarse a través de que los interlocutores sociales se impliquen y sean protagonistas, a fin de elaborar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, intentando conciliar la necesidad de flexibilidad de las empresas y la de los trabajadores de seguridad. La empresa flexible debe ser una empresa sana con trabajadores sanos. Además, la propia Comisión Europea nos indica las ventajas, ventajas sociales y de bienestar, que consistirán en una mejor calidad de vida, mayor motivación, mejores competencias profesionales. Y los beneficios económicos serán una mayor productividad, eficiencia económica, competitividad y mejor imagen de la empresa y menores costes de atención sanitaria.

Todo nos lleva a decir que es una buena proposición no de ley que compartimos. Debido a que la propia Comisión nos dice que sean los interlocutores sociales los que realicen ese cambio, nosotros introducimos, y gracias a CiU porque nos la va a aceptar, una precisión en el sentido de estimular que sean los agentes sociales los que pasen de la concienciación a la materialización de reducir y eliminar estas situaciones que provocan el estrés laboral. De ahí que digamos que en su caso se adopten los acuerdos necesarios en el seno de la negociación colectiva, para eliminar o reducir los factores que pudieran producir ese estrés laboral. Repito, está íntimamente relacionado con el informe que se ha visto en el primer punto del orden del día y que nosotros mismos podemos comenzar por poner en marcha.

La señora **PRESIDENTA**: ¿Grupos que desean fijar posición? (**Pausa.**) Por el Grupo Vasco PNV tiene la palabra el señor Olabarriá.

El señor **OLABARRÍA MUÑOZ**: Quiero felicitar al señor Campuzano por su exposición y por suscitar una cuestión, un problema relativamente oculto que afecta a la salud de nuestros trabajadores, a las condiciones ambientales en nuestras empresas. También quiero felicitar a la representante del Grupo Popular, que ha defendido una enmienda de forma brillante y que subraya algo tan relevante como que ya el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene tiene identificado el problema, pero no están puestos los mecanismos para solucionarlo.

Dicho esto, y acabado el turno de felicitaciones, quiero indicar que hay que tener cuidado con una cuestión, que es recurrente y sobre la que nos advierten tanto las entidades gestoras de la Seguridad Social como las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que somos también el país europeo... (**Rumores.**)

La señora **PRESIDENTA**: Disculpe. Hay mucho ruido y es muy difícil escuchar al diputado o diputada que esté interviniendo. Continúe.

El señor **OLABARRÍA MUÑOZ**: ...con el porcentaje más alto de bajas por esa enfermedad llamada fibromialgia, cuya etiología ningún médico es capaz de determinar con exactitud, cuyo origen orgánico, o psicológico, porque en esto tampoco es pacífica la doctrina o la ciencia médica, está provocando que exista un problema de absentismo de difícil justificación y que provoca severos problemas económicos para la sostenibilidad de nuestras entidades gestoras en materia de Seguridad Social y de las mutuas de accidentes de trabajo, que tienen que cargar contra su patrimonio, que es el de los trabajadores o empresas asociadas, una cuestión que no es baladí y que debe ser objeto de corrección.

Hay que buscar elementos de simetría siempre que se hacen propuestas muy razonables —como la que ha presentado el señor Campuzano y ha defendido la portavoz del Grupo Popular con gran brillantez enmendán-

dola pero coincidiendo ontológicamente con su planteamiento— con algunas patologías de nuestro ordenamiento laboral, a los que no voy a poner ningún tipo de epíteto porque no sería políticamente correcto, pero que determinan que tenemos el porcentaje de absentismo laboral más alto de los países de nuestro contexto socioeconómico. Si encontramos ese punto de simetría tendremos mucha más legitimidad para establecer las medidas de corrección que respecto a esta patología que se denomina, estrés laboral, ha propuesto el señor Campuzano.

Es una advertencia que quiero que conste en acta y es un problema con el que debemos contar.

La señora **PRESIDENTA:** Por el Grupo Socialista tiene la palabra la señora Arnáiz.

La señora **ARNÁIZ GARCÍA:** El estrés en el trabajo se describe como un estado que viene acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que resulta del sentimiento de incapacidad de los individuos para cumplir los requisitos o expectativas depositados en ellos. Los interlocutores sociales coinciden en que abordar el estrés con medidas propositivas puede llevar a una mayor eficiencia y a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, lo que representa, sin duda, ventajas económicas y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Sus señorías conocen que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico-técnico dependiente del Ministerio de Trabajo que tiene encomendadas entre otras funciones: la promoción y realización de actividades de formación, información, investigación y el estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales. Dada la importancia del estrés en el medio laboral, desde hace tiempo, en dicho instituto se viene trabajando en la prevención y reducción del estrés laboral no solo desde el punto de vista divulgativo y formativo, sino también desde su propia actividad investigadora. Por una parte, ha facilitado y difundido información sobre los diferentes aspectos relacionados con el estrés laboral, qué es, cómo se produce, cómo se manifiesta, cuáles son los factores condicionantes, cuál es su coste para las personas, las empresas y la sociedad, las metodologías y técnicas adecuadas para su evaluación, los recursos para prevenirlo, los factores asociados al éxito y al fracaso de programas de prevención, etcétera. Así, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha editado hasta el momento varios textos específicos sobre el tema. Otro medio de divulgación que ha utilizado han sido las llamadas, Notas técnicas de prevención, que tratan un tema preventivo concreto con una orientación eminentemente práctica. En esta colección se ha dedicado de manera específica al tema del estrés relacionado con el trabajo los números 702, 703, 704 y 705 en el año 2006. También, en las revistas, *Condiciones de Trabajo y Salud* y en *Prevención, Trabajo y Salud*, en su número 41, encontramos artículos dedicados al tema.

Además, en la divulgación, una actividad importante dentro de las funciones del instituto es la de la formación en prevención de riesgos laborales. Desde hace varios años los diferentes centros nacionales del instituto han venido organizando cursos específicos sobre el estrés laboral. Promover la formación en prevención de riesgos psicosociales en los distintos programas y niveles educativos, es otra de las actividades realizadas por los técnicos del instituto.

En este sentido, hay que señalar los monográficos dedicados al estrés laboral, incluidos de manera monográfica en el *Erga-formación profesional*. Otra vía en la que se trabaja respecto al estrés laboral es la elaboración y difusión de herramientas metodológicas adecuadas para la evaluación del estrés. El Centro Nacional de Nuevas Tecnologías ha puesto a punto una metodología general de evaluación del estrés denominada, condiciones psicosociales compatibles con estrés laboral. Sin duda, la actividad investigadora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo también ha respondido al creciente interés de este tema; se han realizado estudios específicos de estrés en diferentes colectivos como el de la enseñanza, el sector agrícola, el de la banca, etcétera. Cabe mencionar también la encuesta nacional de condiciones de trabajo, encuesta periódica sobre diversos temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, que dedica una serie de ítems a detectar posibles factores relacionados con el estrés. El instituto garantiza a los agentes implicados en la prevención el apoyo técnico especializado y diferenciado que requieran en materia de estrés laboral.

En ese sentido, es de destacar la creación del Observatorio español de condiciones de trabajo. Este observatorio se crea en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la misión de recopilar, analizar y difundir la información disponible en nuestro país, relacionada con las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores. La información recogida y su análisis serán utilizados necesariamente para elaborar las estrategias y políticas preventivas adecuadas a las situaciones presentes y futuras, con la finalidad de prevenir los riesgos y sus consecuencias y mejorar las condiciones de trabajo de las personas que desarrollan su labor profesional en las empresas y organizaciones de nuestro país. Es indudable que dentro de este observatorio de riesgos laborales, cuyo diseño y contenidos se están ultimando en el instituto, se incluirán indicadores de estrés laboral, que contribuirán al seguimiento de este problema así como de otros aspectos relacionados. Los datos que se incluyan en el observatorio no solo tendrán como fuente los trabajos del instituto, sino que aportarán información procedente de otras fuentes. En el caso del estrés laboral, hay que destacar la información generada por la encuesta europea sobre condiciones de trabajo realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, o la encuesta de calidad de vida en el trabajo,

realizada en la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Como he relatado hasta el momento, es muy prolija la actuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en este tema. Hay que decir que es evidente que la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral es una prioridad para el Gobierno socialista que se confirma, en primer lugar, por el incremento presupuestario y de recursos humanos tanto de la inspección de trabajo como del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; por la habilitación de trescientos técnicos de las comunidades autónomas para reforzar las tareas de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo; por la lucha contra la temporalidad, que ha pasado en seis meses desde el 35,9 por ciento al 31,9 por ciento, la más baja de los últimos 12 años —la reforma laboral que ha acometido este gobierno ha permitido que se hayan celebrado desde su aprobación 1.700.000 contratos indefinidos—; por la creación del Observatorio Español de Condiciones de Trabajo; y por la elaboración de la estrategia española de seguridad y salud para el periodo 2007-2011, que está siendo debatida en la actualidad con los interlocutores sociales. Esta estrategia, que contará indudablemente con la participación de las comunidades autónomas y la implicación de las fuerzas políticas, constituirá un instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención a corto, medio y largo plazo, para dar coherencia a las actuaciones desarrolladas por todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales. Entre los objetivos que perseguirá está la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre los que seguro se encontrará la prevención y la reducción del estrés laboral.

Por todo lo anterior, y aunque no consideramos necesaria su iniciativa, la aceptaremos porque los objetivos que persigue ya se están acometiendo con el conjunto de actuaciones que he detallado a sus señorías.

— **SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE FAMILIAS NUMEROSAS INCLUYENDO LAS SITUACIONES DE CONVIVENCIA ANÁLOGAS AL MATRIMONIO. PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO DE ESQUERRA REPUBLICANA, ERC (Número de expediente 161/001823.)**

La señora **PRESIDENTA**: Iniciamos el punto cuarto del orden del día, sobre modificación de la Ley de Familias Numerosas incluyendo las situaciones de convivencia análogas al matrimonio. Presentada por el Grupo Parlamentario Esquerra Republicana de Catalunya. No tiene enmiendas. Tiene la palabra para su defensa la señora Oliva. (**Rumores.**)

Les ruego a los señores y señoras diputados que quieran seguir comentando las negociaciones de las transaccionales que lo hagan fuera; no es posible conti-

nuar con tanto murmullo para las personas que están interviniendo.

La señora **OLIVA I PEÑA**: La proposición no de ley presentada por mi grupo tiene el objetivo de introducir en la Ley 40/2003, de Familias Numerosas un concepto mucho más amplio de las unidades conyugales, para que todas y cada una de las distintas unidades familiares puedan acceder a las prestaciones y a los derechos que garantiza esta ley. Así, proponemos que se incluyan a las parejas de hecho o uniones estables y a los padres y a las madres del mismo sexo. En un momento en que la sociedad evoluciona hacia nuevas formas familiares y que el Gobierno está emprendiendo, a través de medidas legislativas, un cambio social como por ejemplo el permitir que dos personas del mismo sexo puedan contraer matrimonio, creemos que los representantes de la sociedad, los que legislamos y los que gobernamos no tenemos que dar la espalda a esta realidad; al contrario, nos tenemos que adaptar. Se trata, al fin y al cabo, de superar una injusticia social y una discriminación para las unidades familiares, que no responden a este concepto tradicional de unidades conyugales tal y como está en esta ley. No puede ser que algunos órganos administrativos territoriales competentes en esta materia hayan denegado el acceso a las prestaciones de esta ley por hacer una interpretación restrictiva —y a nuestro entender bastante conservadora— de lo que es una unidad conyugal. Estamos hablando de que hoy por hoy se siguen denegando sin motivo objetivo beneficios sociales, servicios públicos y acciones protectoras en materia tributaria y de vivienda a personas, y en consecuencia a su núcleo familiar, por no ajustarse al concepto católico de matrimonio. Actualmente, el concepto de unidad familiar no se puede limitar al matrimonio entre mujer y hombre con sus descendientes directos; la sociedad ha cambiado y con ello los modelos parentivos y familiares. Hay que tener en cuenta el matrimonio heterosexual, pero también el matrimonio homosexual, las familias monoparentales, las parejas de hecho, las personas mayores que deciden convivir en la etapa final de su vida. Ante este panorama no es explicable que el concepto conservador y restrictivo de vínculo conyugal aún aparezca en esta ley.

Resumiendo, para acabar con las condiciones de desigualdad que aún persisten en muchas unidades familiares, por responsabilidad social de adaptarnos a estas nuevas realidades ciudadanas, porque es de justicia, porque hay que respetar todos los derechos y libertades de todas las personas, nuestro grupo propone esta proposición no de ley que, al fin y al cabo, insta al Gobierno español a iniciar las medidas necesarias para adaptar la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a Familias Numerosas, ampliando su aplicación a las uniones estables o parejas de hecho.

La señora **PRESIDENTA**: ¿Grupos que deseen fijar posición? (**Pausa.**) Señora Pigem, de Convergència; a

continuación el Grupo Popular y finalmente el Grupo Socialista. Tiene la palabra señora Pigem.

La señora **PIGEM Y PALMÉS**: Desde *Convergència i Unió* vamos a apoyar esta iniciativa que nos plantea hoy *Esquerra Republicana de Catalunya* porque coincidimos plenamente con el objetivo de la misma, aunque no con algunas de las opiniones que se han vertido en la presentación de esta iniciativa. A nuestro juicio, el vínculo conyugal no es un concepto conservador, sobre todo desde que es una opción libre de los ciudadanos, que pueden optar por ésta o por otra de las formas de familia. Nosotros vamos a votar favorablemente en coherencia con lo que ha sido la trayectoria de *Convergència i Unió*, y quiero recordar a este respecto que desde un gobierno de *Convergència i Unió* se aprobó la primera Ley del Estado de Parejas de Hecho, en donde se solicitaba ya que se instara al Gobierno del Estado a regular también una ley de parejas de hecho para que se pudiera traspasar al ordenamiento jurídico, de manera transversal, todas las situaciones que comportaban una discriminación en función de la opción de familia que cada uno elegía. En consecuencia, con esta primera ley que impulsamos desde el Gobierno de Cataluña, desde un Gobierno de *Convergència i Unió*, reiteradamente mi formación política, mi grupo parlamentario en esta Cámara ha presentado en la pasada legislatura, también en la anterior a la pasada y en la presente, una regulación de la Ley de Parejas de Hecho, porque como muy bien ha expuesto la portavoz de *Esquerra Republicana*, además de los matrimonios heterosexuales y homosexuales, hay otras familias que están fundamentadas en una unión sin vínculo conyugal que tienen una situación discriminatoria todavía en muchos ordenamientos. Por esto, en esta legislatura y aún sabiendo que se impulsaba la modificación del Código Civil en materia de contraer matrimonio, nosotros impulsamos una ley de parejas de hecho para suprimir de manera transversal en todo el ordenamiento estas discriminaciones. Se tomó en consideración pero no ha habido ningún interés por tramitar esta iniciativa legislativa, a pesar de que la diputada que les habla ha pedido amparo a la Presidencia de la Comisión para saber los motivos por los cuales esta iniciativa no había modo humano de que se tramitara.

Por eso vamos a apoyar la iniciativa de *Esquerra Republicana*, porque a través de otra iniciativa parlamentaria se propone exactamente el mismo objetivo que nosotros teníamos. Reitero el voto afirmativo.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra por el Grupo Popular la señora Méndez.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: La iniciativa que hoy nos plantea el Grupo Parlamentario de *Esquerra Republicana*, solicita que se inste al Gobierno para que se adapte la Ley de Protección de Familias Numerosas a las parejas de hecho o uniones estables. La iniciativa se refiere a la Ley 40/2003, de Protección a Familias

Numerosas, que se aprobó con el Gobierno del Partido Popular. La mencionada ley describe de forma general que se entiende por familia numerosa la formada por uno o dos ascendientes, con tres o más hijos sean o no comunes, y la familia integrada con uno o dos ascendientes con dos hijos, siempre que uno de estos sea discapacitado. También la norma reconoce nuevas situaciones familiares como los supuestos de monoparentalidad, ya sea de origen o derivados de la ruptura de una relación matrimonial o separación, divorcio o fallecimiento de uno de los progenitores; así mismo las familias reconstituidas tras procesos de divorcio y, además, introduce una equiparación plena entre las distintas formas de filiación y los supuestos de acogimiento o tutela. La ley no recoge ayudas para las uniones de hecho como tales, pero se incluyen nuevos supuestos que dan lugar al reconocimiento de la condición de familia numerosa, a los que de hecho se acogen los hijos pertenecientes a estas parejas, ya que se extiende el concepto de familia numerosa a las familias formadas por el padre o la madre separados o divorciados con tres o más hijos, aunque no exista convivencia siempre que dependan económicamente de quien solicite tal reconocimiento. También se extiende a las familias formadas por huérfanos sometidos a tutela y a las familias en las que conviven tres o más hermanos huérfanos de padre y madre o dos si uno es discapacitado. En esta ley se contemplan ayudas relacionadas con el trabajo, con la educación de los hijos, con el transporte, con la vivienda y con determinadas tasas o impuestos y, aunque reconocemos que es una ley de mínimos, se dio un gran paso en un tema que requería, por justicia social, un tratamiento específico y una renovación de una ley obsoleta y raquítica como era la de 1971 y que por ningún otro Gobierno se había abordado.

En 1981 cada familia estaba integrada por casi cuatro personas, 11 años después esa media no llega ni a tres miembros por cada casa, y se queda en 2,93. Los hechos que han provocado este giro son el auge de los hogares unipersonales y las parejas, cada vez más numerosas, que renuncian a tener hijos. Se calcula que las parejas de hecho son solo un 6 por ciento, pero en la última década se han multiplicado casi por tres. Las parejas sin descendencia han superado por primera vez los 2 millones. Las familias que tenían cuatro hijos o más han descendido en términos absolutos una tercera parte, y los hogares numerosos con tres hijos comunes o no menores de 21 años, son solo un millón y medio, el 11 por ciento. La incorporación de la mujer al trabajo y la falta de políticas suficientes que concilien la vida laboral y familiar pueden ser algunas de las razones de estos cambios. Y ante este panorama somos el país de la Unión Europea que menos ayudas tiene para la familia, tan solo el 0,52 del PIB se invierte en prestaciones a la familia. España es el único país europeo que no alcanza ni siquiera el 1 por ciento del PIB, cuando la media continental se sitúa en el 2,2 por ciento. La pirámide poblacional está casi invertida con un millón de personas más

de jóvenes y con casi 2 millones de personas mayores de 80 años. Respecto a la natalidad, España con 1,32 hijos por mujer, es junto a Italia y Grecia el país de la Unión Europea con menor índice de natalidad. Estaremos todos de acuerdo en que hay que seguir impulsando medidas de apoyo a la familia; precisamente es uno de los ejes de nuestro programa marco para las próximas elecciones autonómicas y municipales.

Volvamos a la solicitud. La petición de adaptación de los efectos contemplados en una ley para una realidad diferente. La denegación de la solicitud de familia numerosa a unidades familiares no matrimoniales genera situaciones de desigualdad —dice la iniciativa— respecto a otras unidades que pueden beneficiarse de las prestaciones contenidas en la ley. Vayamos por partes. Estamos absolutamente de acuerdo con la proponente en que quien tiene hijos hace un profundo bien a la sociedad en la que viven, y si el número de hijos supera la media, el esfuerzo que esos padres realizan debe tener un reconocimiento y un apoyo por parte de la sociedad a la que como poco aportan con gran solidaridad una garantía para el recambio generacional. En segundo lugar, como he apuntado antes, los hijos con el número que se prevé junto con uno de los ascendientes de la supuesta pareja de hecho, están contemplados en la ley. Por tanto, quien puede no estar contemplado en ningún caso serían los hijos, sino uno de los componentes de la pareja de hecho. Y es aquí donde esta ley contempla una realidad específica, que cuando son padre y madre juntos, los que se benefician lo sean en virtud de un vínculo conyugal. Y si se determina que se beneficie la pareja de hecho, habrá que atenderse a otra realidad diferente, que en ningún caso puede considerarse como análoga. Para ello habría que establecer un marco jurídico específico que regulara las bonificaciones o todo aquello que se quiera contemplar, pero que en ningún caso puede identificarse con el cónyuge de la institución matrimonial.

Nuestro grupo parlamentario presentó una iniciativa en esta Cámara, como enmienda a la totalidad, con texto alternativo, a la proposición de ley de igualdad jurídica para las uniones de hecho el 20 de octubre de 2004, para regular las parejas de hecho. Porque, señorías, son muchos los supuestos que han de contemplarse. Se me ocurre que puede darse la circunstancia de una pareja de hecho que no reconozca la paternidad de los hijos de la mujer con la que convive y sin embargo quiera beneficiarse de los casos previstos en la ley, ¿qué ocurre cuando esa unión desaparece?, ¿quién tiene la obligación o responsabilidad sobre esos hijos?, ¿cómo pueden solicitarse unos derechos y unas obligaciones correspondientes? También puede darse el caso de que se beneficien ambos componentes de la unión de hecho de las diferentes exenciones o bonificaciones de su vivienda habitual, creando una absoluta desigualdad y discriminación con los cónyuges de un matrimonio si esta situación no se regula exactamente. Qué duda cabe que es mucha la casuística, las situaciones que obligan a un tratamiento

diferenciado; no en vano ratifica este argumento la última y cercana regulación del derecho de pensión de viudedad por este Gobierno a la pareja de hecho, pero con un tratamiento absolutamente diferenciado del matrimonio. El matrimonio es una institución de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones; surge con un compromiso de ambos cónyuges de guardarse fidelidad, elemento importante para formar una familia, ya que la estabilidad es un elemento que propicia el equilibrio y la felicidad de ambos cónyuges y de sus hijos. La pareja de hecho, situación respetable para el que la elige, no se puede equiparar a la institución matrimonial; la propia persona que elige esta opción rehúsa cualquier compromiso y situación de derecho, porque es a eso a lo que fundamentalmente se opone; ese vínculo afectivo no requiere ni de obligaciones ni de controles, ni de cumplimientos ni de responsabilidades; no existe compromiso, no son realidades que puedan equipararse, no tienen la misma naturaleza y, aunque con el divorcio express y con el matrimonio de homosexuales se haya querido desnaturalizar la institución, ésta sigue existiendo. Una vez establecida la diferencia la persona puede elegir qué clase de vínculo quiere establecer con su pareja, y elige con libertad. Una vez que se produce la elección, el tratamiento de la situación elegida es el que le corresponda. Por tanto, no se puede hablar de discriminación. A la pareja de hecho se le pueden otorgar todos los beneficios que se quiera, si es que así se decide, pero no se puede equiparar al matrimonio porque son realidades distintas. El concepto de justicia proviene del derecho de dar a cada uno lo que le corresponde; en situaciones desiguales sólo se aplicará la justicia si el tratamiento es desigual con respecto a diferentes realidades. No existe imposición de modelo, pero cada fórmula tiene como consecuencia unos efectos; es la base misma de nuestro derecho, es la base del derecho civil. Un contrato tiene una naturaleza jurídica determinada, unos sujetos determinados, un objeto y unos efectos, y eso mismo es lo que ocurre con el contrato matrimonial, si me dejan considerarlo como tal, aunque sea solo a modo de ejemplo.

Me resisto a poner ejemplos simples, pero frente a la demagogia y manipulación del lenguaje, no me queda más remedio que hacerlo ante la resistencia a admitir la realidad de las cosas. No porque se hable más fuerte ni de manera más radical, ni con desprecio hacia una institución que creo que a casi todos los que estamos aquí nos ha ayudado a ser lo que somos, se va a modificar la realidad de las cosas. Lo digo por alguna intervención de ayer con absoluta ignorancia hacia la institución matrimonial, que no católica. Una compraventa no es lo mismo que un arrendamiento, por lo tanto un inquilino no puede reclamar los efectos que produce una compraventa, y el Estado, en cada caso, podrá promover por medio de subvenciones o bonificaciones una figura u otra. ¿Por qué tiene desgravación la compra de vivienda y no el arrendamiento? ¿todos los inquilinos están discriminados? Uno puede casarse o no, pero una vez que

se elige una de esas fórmulas no puedo exigir el tratamiento de la no elegida, porque no son situaciones análogas. La propia persona que elige que su situación sea de hecho está excluyendo que se le aplique el mismo tratamiento que la de derecho, ella misma se excluye de algo que piensa que no es oportuno para ella, ¿por qué yo, legislador, tengo que asimilarlo? ¿por qué tengo que discriminar al matrimonio injustamente tratándolo igual que una pareja de hecho cuando no lo es? Conviene tener presente la distinción entre interés público e interés privado. En el primer caso la sociedad y los poderes públicos deben protegerlo e incentivarlo, en el segundo caso el Estado debe garantizar la libertad. El matrimonio y la familia revisten un interés público y son núcleo fundamental de la sociedad y del Estado y como tal debe ser reconocido y protegido. Las uniones de hecho son consecuencia de comportamientos privados y su equiparación al matrimonio perjudica a la familia fundada en el matrimonio. A diferencia de las uniones de hecho, en el matrimonio se asumen compromisos y responsabilidades, pública y formalmente, relevantes para la sociedad y exigibles en el ámbito jurídico. Cuando ahora mismo se están originando consecuencias sociales ya hay que entrar a regularlo. Pues bien, una vez aclarada la diferencia de una y otra figura, el Gobierno decide si prima, bonifica o subvenciona un determinado hecho o comportamiento como es el de las familias numerosas, donde pueden confluir diversas causas o razones: primar la natalidad por la baja tasa de natalidad, por justicia social, ya que las familias numerosas acaban pagando más impuestos y aportan más a la sociedad, para conciliar mejor la vida laboral y familiar y muchas más. Y, además de estas razones, se deberá tener en cuenta si se debe o no bonificar a las familias numerosas procedentes del matrimonio o a las procedentes de parejas de hecho, o a las dos. El legislador, en su anterior aprobación de la Ley de Familias Numerosas contempló acertadamente el vínculo conyugal y también determinadas situaciones que antes hemos enumerado de separaciones y divorcios, contemplando las familias monoparentales. En una sociedad en que se afirma que la estabilidad en el empleo es importante y primordial para la persona, se le niega ese beneficio a la familia y se atenta de diversas formas contra ellas. Creemos que debe ser prioritario, sin lugar a dudas, el apoyo al matrimonio ya que la estabilidad que produce es beneficiosa para los esposos y para los hijos, interés primordial a tener en cuenta para la familia y por tanto para la sociedad.

Una vez analizado que se debe primar en su tratamiento a los matrimonios, ello no es obstáculo para poder analizar y concluir que también se debe bonificar a aquellas formas de convivencia, denominadas parejas de hecho, que tienen más de tres hijos, pero partiendo de la premisa fundamental que anteriormente exponíamos, en ningún caso considerar la situación análoga al matrimonio, y además regular todo su espectro. Habrá que estudiar cuántas hay, el impacto que producen, cómo son, y una vez efectuado el estudio determinar si se debe

o no contemplar esta otra realidad, si se debe o no bonificar, partiendo de la base de que en la práctica se benefician en cualquier caso los hijos.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene que ir terminando.

La señora **MÉNDEZ MONASTERIO**: Hay que tener en cuenta que en España, en cuanto al porcentaje de nacidos fuera del matrimonio pasamos de 10,01 en 1991 a 23,41 en 2003. Terminó enunciando el ínfimo apoyo que en esta legislatura se ha otorgado a las familias, no cumpliendo compromisos como son la declaración del Observatorio de la familia y el hacer extensivo los 100 euros a todas las familias.

La señora **PRESIDENTA**: Señora Cortajarena por el Grupo Socialista. Les ruego brevedad a todos los que quedan por intervenir.

La señora **CORTAJARENA ITURRIOZ**: En primer lugar, quiero decir que desde el ámbito del compromiso que este Gobierno asumió en su programa electoral con la ciudadanía, estamos a dos décimas de cumplir el objetivo de Lisboa, que era poder prestar una ayuda a las familias españolas con la inclusión de 300.000 plazas de guardería en nuestro país. Por lo tanto, con tres años de antelación estamos cumpliendo con este compromiso. Por otro lado, les quería recordar que cuando nosotros modificamos la Ley 40/2003 nos encontramos con un problema real; cuando estuvimos estudiando los datos de Eurostat referentes a cuánto dinero se gastaba en atención a la familia después de ocho años de Gobierno del Partido Popular —que tanto ponen en valor sistemática y permanentemente— vimos que era el 0,4 y la media del gasto del PIB en la Unión Europea era del 2,2. En tres años de gobierno hemos llegado al 0,52 por ciento y también, como les comentaba, nos hemos adelantado tres años a cumplir el objetivo de Lisboa en cuanto a plazas de guarderías. Creo que por lo menos es bueno recordarlo.

En relación a la iniciativa que nos ocupa, quiero decir que el Grupo Parlamentario Socialista va a votar a favor y que el concepto de familia o unión estable de pareja es un término en el que, desde el punto de vista de la regulación de sus efectos jurídicos, existe una amplia discrepancia en la medida en que las comunidades autónomas, que hoy en día son las que confieren el título de familia numerosa y expiden el título acreditativo, cuentan con normas propias en esta materia. Hay que tener en cuenta que muchas normas estatales ya han venido reconociendo el derecho a las personas que conviven sin estar unidas por un vínculo conyugal: la Ley 21/1987, que modifica artículos del Código Civil; la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción; siete artículos del Código Penal; la Ley 5/1984, reguladora del derecho de asilo y de la condición del refugiado; la Ley Orgánica de procedimiento de *habeas corpus*; la Ley de Técnicas de Reproducción Asistida; la Ley de Arrendamientos

Urbanos y la recientemente aprobada como disposición adicional quincuagésimo cuarta sobre pensión de viudedad. Aquí nos encontramos con un amplio espectro en el que se hace referencia a las uniones de hecho, porque, señorías, es una realidad evidente y si estamos en la defensa de las libertades y opciones personales, creemos que tenemos que seguir en esta línea apoyándola. Tenemos que poner en valor la incidencia cuantitativa de esta propuesta porque, tomando como referencia los datos del censo de población, el número de familias numerosas en nuestro país asciende a 572.000, lo que supone un 6 por ciento del total de núcleos familiares o convivenciales, y el número de parejas de hecho alcanzaría un porcentaje, que si lo extrapolamos, serían 35.000 parejas, es decir, muchas personas van poder verse beneficiadas por esta medida a la cual, desde el Grupo Parlamentario Socialista y desde el Gobierno, se le va a dar el apoyo que creamos que necesita en su desarrollo y en su implementación.

Quiero también recordarles sucintamente, porque la presidenta así me lo ha demandado, que cuando se aprobó la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, el Grupo Parlamentario Socialista se abstuvo porque en una de las enmiendas que nosotros presentamos, que fueron 27, en relación a este texto, decíamos que tenían que ser aceptadas las parejas de hecho y ser consideradas también como familias numerosas los padres o madres biológico y aquellas personas con las que les une la convivencia.

En la VII Legislatura ha habido bastantes iniciativas que nos han puesto en evidencia que la Cámara está cada día más vinculada al problema de las parejas de hecho y a buscar una solución, pero sin embargo, lo más relevante lo situamos en la Ley 13/2005, de modificación del Código Civil, en cuanto al derecho a contraer matrimonio y a que los efectos del matrimonio serán únicos en todos los ámbitos con independencia del sexo de los contrayentes, entre otros los referidos al derecho a prestaciones sociales. Por ello, en virtud de la nueva redacción del Código Civil, la acepción jurídica de cónyuge o de consorte será la persona casada con otra, con independencia de que ambas sean del mismo o de distinto sexo.

Por todo ello esta iniciativa remarca la filosofía y el proyecto que tiene este Gobierno en relación a su apoyo a la familia y al desarrollo de las políticas dirigidas a la misma y va a contar con nuestro voto favorable.

— **SOBRE LAS CONDICIONES PARA OPTAR A UNA PLAZA DENTRO DE LA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS (CAMF) DE FERROL. PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO (Número de expediente 161/001997.)**

La señora **PRESIDENTA:** Pasamos a debatir el punto 5 del orden del día, sobre las condiciones para optar a una plaza dentro de la bolsa de empleo temporal

en el Centro de Atención de Minusválidos Físicos (CAMF) de Ferrol, presentada por el Grupo Parlamentario Popular. Para su defensa tiene la palabra el señor Fernández de Mesa.

El señor **FERNÁNDEZ DE MESA DÍAZ DEL RÍO:** Quiero empezar agradeciendo la presencia y la contribución que ha hecho a esta proposición no de ley mi compañero el señor Oreiro, miembro de la Comisión de Políticas Integrales de Discapacidad, que introduce un componente humano de extraordinario valor en la iniciativa que vamos a debatir en este momento.

La proposición no de ley fue presentada en el mes de diciembre del año pasado y tiene un objetivo, que las personas cuya trayectoria ha sido realizar un trabajo importante de cuidadoras en el centro del CAMF de Ferrol, puedan continuar realizando esa misma función de cara al futuro. Han cambiado las condiciones que rigen el ingreso según la nueva bolsa de empleo temporal de la CAMF de Ferrol y nosotros decimos que —como no estamos hablando más que de personas que están haciendo una función muy importante de cuidadoras que tienen una experiencia y un componente de voluntariedad muy importante y que derrochan afecto y cariño con todas las personas a las que tratan en aquel centro— no se puede perder todo este patrimonio de cara a las futuras convocatorias que se puedan hacer de la bolsa de empleo temporal en la CAMF de Ferrol. En este centro se prestan dos funciones fundamentales: una, la de los servicios y otra, en este centro que tiene un importante apartado laboral en una ciudad y en una comarca que no está sobrada de puestos de trabajo, que no se pierda esta cualificación; no se puede perder esta experiencia en un destino tan especial, dependiente del Imsero, cuando han venido demostrando conocimiento y preparación adecuadas para desempeñar la función de cuidadoras.

Por todo ello, el grupo parlamentario plantea que se incluya un apartado que permita optar a las plazas convocadas a todas aquellas personas que acrediten haber desempeñado las labores de cuidadoras, o lo que se llama oficiales sanitarios asistenciales, a satisfacción del Centro de Atención de Minusválidos Físicos de la ciudad en bolsas anteriores, independientemente de estar o no en posesión del título de auxiliar de clínica que, en este momento, es lo que se exige y que excluiría a todo este personal de poder continuar trabajando en una función tan importante como la que nosotros consideramos que desempeñan en un centro como el del Imsero de la ciudad.

Pedimos el apoyo de todos los grupos parlamentarios para que una cuestión que consideramos de justicia, desde el punto de vista laboral y desde el punto de vista de los servicios que prestan, pueda continuar siendo una realidad en el futuro.

La señora **PRESIDENTA:** Para defensa de la enmienda tiene la palabra por el Grupo Socialista el señor Carro.

Señor **CARRO GARROTE**: El Centro de Atención a Minusválidos de Ferrol, el CAMF, es un centro excepcional donde los trabajadores cumplen una tarea encomiable, pero es un centro público dependiente del Imsero y como tal la dotación de personal ha de hacerse ajustándose a criterios de objetividad y a la normativa vigente. Hay una imprecisión en la exposición de motivos de la propuesta del Grupo Popular, el cambio de la titulación exigida, que antes era graduado escolar y ha pasado a ser auxiliar de clínica, no es a iniciativa del Imsero sino por aplicación del convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social. Por tanto, es una norma, que el Imsero no puede modificar unilateralmente. Sí es cierto que la entrada en vigor de este convenio colectivo no debe dejar fuera a todos aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor de ese convenio formaban parte de la bolsa de trabajo. Por eso, el Grupo Socialista propone una enmienda que contiene dos puntos: en primer lugar se insta al Gobierno a mantener en sus propios términos los puestos de trabajo desempeñados en la actualidad, y en segundo lugar, a respetar las condiciones de acceso a las nuevas plazas de las personas que integran la denominada bolsa de empleo para los CAMF de Ferrol.

En todo caso, debe quedar claro que en el futuro, los nuevos puestos de trabajo que haya —acabamos de aprobar no hace mucho en este Parlamento una ampliación de plazas importante para este centro—, deberán ajustarse al cumplimiento del convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social porque es la norma laboral que rige a estos efectos y, como decía antes, una norma que unilateralmente el Imsero no se puede saltar. Precisamente por esto presentamos esta enmienda que esperamos sea tenida en cuenta por el Partido Popular para poder alcanzar una solución satisfactoria a esta cuestión.

La señora **PRESIDENTA**: Hay una enmienda presentada por Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds. Tiene la palabra la señora García.

La señora **GARCÍA SUÁREZ**: Brevemente porque la enmienda por sí sola lo aclara. Nosotros presentamos una enmienda de sustitución, cuyo redactado es instar al Gobierno a que en las normas que rigen la nueva bolsa de empleo temporal en el CAMF de Ferrol se incluya un apartado en que se valore como mérito el haber desempeñado con anterioridad las labores de cuidadora en el Centro de Atención a Minusválidos Físicos de la ciudad. La justificación que planteamos es que es necesario que en la igualdad de condiciones a nivel de titulación se valore la prestación de servicios al centro. Es una enmienda que mejora la propuesta que realiza el Partido Popular, que por otro lado nos parece interesante.

La señora **PRESIDENTA**: ¿Grupos que desean fijar posición? **(Pausa.)** Por el Grupo Mixto, BNG, tiene la palabra el señor Rodríguez.

El señor **RODRÍGUEZ SÁNCHEZ**: Durante todo el año 2006 el Bloque Nacionalista Galego mostró su preocupación por esta problemática que ahora, afortunadamente, se trata a través de una proposición no de ley. Efectivamente, en el caso del CAMF de Ferrol hay 62 personas de distintas categorías profesionales que están contratadas a través de bolsas de empleo temporal; de ellas 37 pertenecen a la categoría de oficial sanitario asistencial —OSA—, a las antiguas categorías de cuidador y auxiliar de enfermería. Está claro que es normal que se puedan cambiar y se modifiquen las exigencias para entrar a desempeñar funciones de este tipo y que en la nueva etapa se exija la titulación de auxiliar de clínica. **(Rumores.)**

La señora **PRESIDENTA**: Señor Rodríguez, disculpe. Por favor, silencio.

El señor **RODRÍGUEZ SÁNCHEZ**: Pero no es menos cierto que el conocimiento, la preparación y la experiencia deben tenerse en cuenta en una bolsa de empleo y por lo tanto pensamos que en este caso, como seguramente en otros que puedan existir en el Estado español, no puede ser un impedimento el convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, para que, teniendo en cuenta la transparencia pública y los servicios públicos de empleo, se tenga cuidado con este tipo de problemática que se reproduce en muchos puestos de trabajo. Por ello, vamos a apoyar la iniciativa del Grupo Parlamentario Popular, lo que traerá cierta tranquilidad a estas 37 personas que pertenecen a la categoría de oficial sanitario asistencial.

Solamente un último detalle para que no se consoliden aberraciones toponímicas. El nombre de la ciudad es Ferrol, no El Ferrol, es el nombre oficial a todos los efectos y como veo que no hay manera de librarnos de esta plaga bíblica, yo la combatiré también con ánimo e ímpetu bíblico.

La señora **PRESIDENTA**: A efecto de aceptación de enmiendas.

El señor **FERNÁNDEZ DE MESA DÍAZ DEL RÍO**: Al señor Rodríguez le diría que algún día le invite don Alfonso Guerra a visitar el Museo de Pablo Iglesias para ver todo esto.

La señora **PRESIDENTA**: Refiérase solo a la enmienda.

El señor **FERNÁNDEZ DE MESA DÍAZ DEL RÍO**: El Grupo Popular va a aceptar la enmienda que presenta el Grupo Parlamentario Socialista porque

creemos que mejora la presentada por Izquierda Unida, que es la que no vamos a aceptar porque recoge en su segundo punto: respetar asimismo las condiciones de acceso a las nuevas plazas de empleo temporal de quienes integraban entonces la denominada bolsa de empleo temporal para la CAMF de Ferrol, y no lo establecen como mérito. A mí me gustaría que el PSOE pudiera aceptar añadir en este último párrafo «y que hayan realizado su trabajo a satisfacción del centro», que es lo que estrictamente pedíamos nosotros. Si la aceptan, bien; si no la aceptan, votaremos la enmienda del Grupo Socialista porque recoge lo que nosotros presentamos en nuestra proposición no de ley.

La señora **PRESIDENTA**: Hemos finalizado el orden del día. Suspendemos un par de minutos para ordenar la votación y después procederemos a la misma. **(Pausa.)**

Vamos a proceder a la votación. Les ruego un poco de atención porque la votación del informe sobre la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de jornada laboral así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral y familiar es un poco compleja. Vamos a intentar estar atentos y si hay algún problema en la votación me lo indican y lo subsanamos.

Después de hacer unas puntualizaciones con los portavoces podemos iniciar la votación de las enmiendas transaccionales 1, 2 y 3 y de la enmienda número 4, que parece que van a ser aprobadas por asentimiento. ¿Es así? **(Asentimiento.)**

Vamos con los votos particulares. Primero, el voto particular número 1, del Grupo Popular, ha sido retirado fruto de la transaccional. Votamos el punto 6 del voto particular número 2, del Grupo Popular.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 17; votos en contra, 20; abstenciones, una.

La señora **PRESIDENTA**: Queda rechazado.

Resto del voto particular número 2, que permanece vivo. Se han retirado los puntos 1 a 9, excepto el 6 que se acaba de votar separadamente.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 15; votos en contra, 22; abstenciones, una.

La señora **PRESIDENTA**: Queda rechazado.

Voto particular número 3, del Grupo Popular.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 15; votos en contra, 22; abstenciones, una.

La señora **PRESIDENTA**: Queda rechazado.

El voto número 4, de *Convergència i Unió*, ha sido retirado.

Votos particulares del Grupo Socialista 5, 6 y 7.

Efectuada la votación dijo

La señora **PRESIDENTA**: Quedan aprobadas por unanimidad.

Votación del informe de la subcomisión, con las modificaciones introducidas, que serán asumidas por la Comisión. ¿Se aprueba? **(Asentimiento.)** Queda aprobado el informe por asentimiento.

La señora **QUINTANILLA BARBA**: Quería hacer uso del artículo 89 del Reglamento. Quería explicar la posición de nuestro grupo y por qué hemos retirado los dos votos particulares en favor de una transaccional del Grupo Socialista.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, tendré en cuenta su petición. Vamos a terminar de votar las proposiciones no de ley y podrá hacer uso de la palabra reglamentariamente.

Pasamos a la votación de las proposiciones no de ley. En primer lugar, punto 2 del orden del día, proposición no de ley relativa a la problemática de menores y los contenidos inadecuados en los medios audiovisuales. Hay una transaccional de la que tienen copia sus señorías.

Efectuada la votación dijo

La señora **PRESIDENTA**: Queda aprobada por unanimidad.

Punto número 3 del orden de día, proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a emprender medidas en relación con el estrés laboral. Esta iniciativa es del Grupo Catalán (*Convergència i Unió*), y se vota con la enmienda del Grupo Popular, que ha sido aceptada.

Efectuada la votación dijo

La señora **PRESIDENTA**: Queda aprobada por unanimidad.

Punto 4, proposición no de ley sobre la modificación de la Ley de Familias Numerosas, incluyendo situación de convivencias análogas. Se vota en sus propios términos.

Efectuada la votación, dio el siguiente resultado: votos a favor, 23; votos en contra, 15; abstenciones, una.

La señora **PRESIDENTA**: Queda aprobada.

Punto 5 del orden del día, proposición no de ley sobre las condiciones para optar a una plaza dentro de la bolsa de empleo temporal en el Centro de Atención de Minusválidos Físicos de Ferrol. Se vota con la enmienda del Grupo Socialista.

Efectuada la votación dijo

La señora **PRESIDENTA**: Queda aprobada por unanimidad.

Señorías, les recuerdo una cuestión antes de darle la palabra a la señora Quintanilla. Hay reunión de Mesa y portavoces al finalizar la Comisión.

Damos la palabra a la señora Quintanilla en relación al artículo 89, explicación de voto, por tiempo de dos minutos. Le ruego brevedad.

La señora **QUINTANILLA BARBA**: Simplemente quería dar las gracias por el trabajo que ha realizado esta subcomisión y decir que nosotros hemos retirado, en aras del consenso y de seguir facilitando la conciliación de la vida profesional, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras y, en definitiva, de las familias, la transaccional a la que hemos llegado de acuerdo con el Grupo Parlamentario Socialista que va en el orden donde nosotros habíamos presentado los votos particulares números 1 y 2 y que creo que ha sido un éxito de toda la subcomisión.

La señora **PRESIDENTA**: No hay ningún otro turno de palabra.

Muchas gracias a todos.

Era la una y veinticinco minutos de la tarde.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**

