



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

X LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

13 de noviembre de 2013

Núm. 60-3

Pág. 1

ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

121/000060 Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto), así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 8 de noviembre de 2013.—P. A. El Secretario General Adjunto para Asuntos Parlamentarios del Congreso de los Diputados, **José Antonio Moreno Ara**.

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta la siguiente enmienda a la totalidad con propuesta de texto completo alternativo al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de octubre de 2013.—**Laia Ortiz Castellví**, Diputada.—**Joan Coscubiela Conesa**, Portavoz del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

Enmienda a la totalidad de texto alternativo

Exposición de motivos

I

El presente proyecto de Ley, procede del texto del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. En el referido texto se justificaba la urgencia por la necesidad de dar cumplimiento a diversas sentencias. La más relevante por su impacto social es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala octava), de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social de Barcelona, mediante

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

auto de 4 de julio de 2011, recibido en el Tribunal de Justicia el 19 de julio de 2011, en el procedimiento entre Isabel Elbal Moreno, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Dicha sentencia estableció que el marco legal de acceso a la jubilación para las personas que han desarrollado toda o parte de su vida laboral bajo la modalidad del contrato a tiempo parcial en España no es acorde con la legislación comunitaria. La sentencia establece que el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

En el Real Decreto-ley 11/2013 también se daba cumplimiento a la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, por la que se declara inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. El Tribunal Constitucional entiende que dicha norma vulnera el artículo 14 de la Constitución española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. El Tribunal Constitucional declara inconstitucional y nula la referida regla, sin realizar ninguna aclaración sobre los efectos jurídicos de la misma. A la mencionada Sentencia, se han añadido posteriormente las sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo.

Sobre la nueva regulación del acceso a la jubilación para las personas con contratos a tiempo parcial, el gobierno llegó a un acuerdo en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y en el ámbito político en el marco del Pacto de Toledo. Sin embargo, en lugar de dar cumplimiento a ese acuerdo con una norma propia que habría gozado de gran consenso y apoyo político y social, el Real Decreto-ley 11/2013 introdujo una serie de medidas completamente al margen del acuerdo. El texto se convirtió en un Real Decreto ómnibus, incluyendo artículos de naturaleza diversa, desde infraestructuras y transporte, la SAREB, pasando por una nueva regulación de determinados aspectos de la negociación colectiva y una vuelta de tuerca a la Reforma Laboral de la Ley 3/2012.

Por todo ello, esta ley pretende centrarse en las cuestiones laborales del citado Real Decreto, dejando de lado aquellas otras materias que no tuvieran relación excepto en el caso concreto de las modificaciones de normativa para garantizar una mejora de los mecanismos de asistencia y apoyo a las necesidades de las víctimas de accidentes y sus familiares del trágico accidente acaecido en Santiago de Compostela el pasado 24 de julio, dados los evidentes motivos de extraordinaria y urgente necesidad para su aprobación.

II

En el Capítulo I se conservan determinados artículos del Real Decreto-ley 11/2013 de materia no laboral, como única excepción, por los motivos citados anteriormente de extraordinaria y urgente necesidad de modificaciones de normativa para garantizar una mejora de los mecanismos de asistencia y apoyo a las necesidades de las víctimas de accidentes y sus familiares del trágico accidente acaecido en Santiago de Compostela el pasado 24 de julio.

En el Capítulo II con un nuevo redactado de la Ley General de la Seguridad Social se mantiene el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y en el ámbito político en el marco del Pacto de Toledo sobre la acción protectora de la Seguridad Social aplicable a los trabajadores a tiempo parcial. A tal efecto se introduce el coeficiente de parcialidad, determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, que se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período, con la suma, en su caso, de los días cotizados a tiempo completo para completar el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

De esta manera se pretende garantizar el acceso a la jubilación a aquellas personas, mayoritariamente mujeres, que hayan desarrollado carreras laborales fundamentalmente a tiempo parcial, mejorando las prestaciones sociales de más de 2,5 millones de personas.

En el Capítulo III esta ley presenta una serie de modificaciones respecto el Real Decreto-ley 11/2013, fundamentalmente para mejorar la protección de las personas desempleadas. Se pretende dotar de mayor seguridad jurídica a determinadas situaciones, cada vez más comunes, que el anterior texto pretendía resolver únicamente mediante sanciones y extinciones o suspensiones de la prestación.

En el nuevo redactado se pretende definir en qué situaciones las personas beneficiarias pueden ir al extranjero sin perder el derecho a la prestación por desempleo adaptadas a la realidad social actual. En primer lugar, se establece la obligatoriedad de comunicar a posteriori, en lugar de la obligatoriedad de solicitar autorización previa, para las salidas al extranjero sobrevenidas y justificadas. Se amplía de 15 a 30 días naturales la salida del país que no tiene consideración de estancia en el extranjero a efectos de las obligaciones del artículo 231.1 de la Ley General de la Seguridad Social, para hacer coincidir el tiempo con el período vacacional habitual. Del mismo modo, se introduce que se deba abrir un expediente administrativo previo para proceder a la extinción de la prestación, dando mayor seguridad jurídica a este procedimiento.

Se dota de un nuevo redactado a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con el que se pretende restablecer y ampliar los mecanismos que permitan el control de la correcta aplicación del contrato a tiempo parcial, obligando a la consignación de los días y horas de prestación de servicios en el contrato de trabajo y a la fehaciente y anticipada comunicación al trabajador y al SEPE de las variaciones que puedan producirse en el horario de prestación del trabajo, considerando que el contrato es a tiempo completo si no se cumple este requisito. Se hace necesaria, pues, la modificación de la LISOS para tipificar como infracción grave el incumplimiento empresarial correspondiente.

En el Capítulo IV, en primer lugar se pretende que el contrato a tiempo parcial sea más atractivo para los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a él, dotándolo de mayores garantías. Se propone modificar la reforma introducida por el RD 3/2012, del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, evitando al mismo tiempo una de las fuentes de fraude a la Seguridad Social más generalizadas debido a la dificultad actual de control de las horas efectivamente trabajadas y contribuyendo a garantizar que, por aplicación de las modificaciones que la ley introduce al sistema de prestaciones, el sistema de seguridad social no quede negativamente afectado. Se introduce, en coherencia con ello, la correspondiente modificación la LISOS.

En el Capítulo V se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos derivados de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y rescisión de contratos de trabajo. El Real Decreto-ley 11/2013 realizó un intento de clarificación sumamente insatisfactorio sobre el vacío normativo existente a la hora de determinar los sujetos legitimados para actuar en el período de consultas y negociación en procedimientos que afectasen a varios centros de trabajo, especialmente, en el caso en que alguno de los centros de trabajo afectados contase con representantes legales de los trabajadores y otros no. También, alteran las reglas vigentes para la elección de los miembros integrantes de una comisión representativa, en el caso que el número inicial de representantes fuese superior al máximo de trece, ordenando que se haga en proporción al número de trabajadores que representen. En la presente ley se corrigen esas dos modificaciones que han creado un problema mucho más grave, al obstaculizar y/o impedir, de manera irracional y desproporcionada, el ejercicio de la actividad sindical en la empresa, en tanto que la representación unitaria (comités de empresa, juntas de personal y delegados de personal) es, como reiteradamente ha declarado el Tribunal Constitucional, instrumento de la acción sindical de los sindicatos en la empresa. Cabe recordar que el derecho de libertad sindical constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española.

También se reforma íntegramente el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social para dar mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por procesos de despidos colectivos, en los supuestos de readmisión y nulidad del despido. Ello podría descargar significativamente el posible trabajo de los juzgados de lo social. En este sentido, también se pretende dotar de mayor protección a los trabajadores afectados por una decisión empresarial declarada injustificada.

En esta ley también se suprime la modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada ya que supone un claro perjuicio para los trabajadores de las empresas domiciliadas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

en España pertenecientes a grupos multinacionales, al suprimir la obligación de entregar a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral la documentación que afecta a todas las empresas, sea cual sea el domicilio de la empresa dominante.

La modificación de dicho Real Decreto 1483/2012 en los términos en los que lo hacía el Real Decreto-ley 11/2013, además, podría incurrir en violación del derecho de libertad sindical establecido en el artículo 28.1 de la Constitución. Ese redactado modifica las previsiones legales clásicas sobre el nombramiento de las comisiones negociadoras en representación de los trabajadores, sustituyendo el criterio de la representatividad sindical por el del número de trabajadores de los centros afectados. Esto puede conllevar que los representantes no sindicalizados desplacen a los sindicales en la negociación de las medidas de flexibilidad tanto internas como externas, con posible violación del derecho de libertad sindical.

CAPÍTULO I

Modificaciones normativas en materia de infraestructuras y del transporte

Artículo 1. Modificación de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013.

La Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, queda modificada de la siguiente manera:

«El importe autorizado en el anexo III de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, para las operaciones de crédito a concertar por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) en dicho año, queda fijado en 1.684.298,00 miles de euros.»

Esta autorización se entiende realizada en los mismos términos recogidos en el anexo III de la citada Ley.

Artículo 2. Cobertura financiera subsidiaria para la atención inmediata de las personas afectadas por el accidente ferroviario ocurrido el día 24 de julio de 2013.

La entidad pública empresarial Operadora podrá abonar, en los términos y casos que legalmente proceda, las cantidades que, por encima de las que sean pagadas por seguro obligatorio de viajeros o anticipadas a cuenta en concepto de responsabilidad civil por la entidad aseguradora, resulten necesarias para atender a las necesidades económicas inmediatas de las personas con derecho a indemnización. En su caso la aplicación de dichas cantidades por Operadora tendrá igualmente el carácter de anticipo a cuenta de las indemnizaciones que sean reconocidas y no predetermina el derecho ni la cuantía de la indemnización, ni supone el reconocimiento de responsabilidad patrimonial.

CAPÍTULO II

Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial

Artículo 3. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificada como sigue:

Uno. La regla segunda del apartado 1 queda redactada en los siguientes términos:

«Segunda. Períodos de cotización.

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.»

Dos. El párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 queda redactado en los siguientes términos:

«c) A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.»

CAPÍTULO III

Modificaciones en materia de empleo y protección por desempleo

Artículo 4. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade una nueva letra e) en el artículo 207, con la siguiente redacción:

«e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.»

Dos. Se añaden dos nuevas letras f) y g) en el apartado 1 del artículo 212, con la siguiente redacción:

«f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

No obstante lo anterior, quienes trasladen su residencia al extranjero por búsqueda o realización de un trabajo o perfeccionamiento profesional por un período inferior a 6 meses, conservarán el derecho a percibir la prestación en los términos que la tuvieran reconocida, sin perjuicio de la obligación de acreditar el resto de requisitos que se fijen reglamentariamente.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, en los supuestos de urgente y extraordinaria necesidad, bastará con la comunicación a la entidad gestora, debiendo acreditar posteriormente las causas que justifican.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 30 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 212, que queda redactado del siguiente modo:

«3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la entidad gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir del día siguiente en que dejaron de abonarse.

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en ésta u otra norma.»

Cuatro. Se modifica el primer párrafo de la letra b) del apartado 4 del artículo 212, con la siguiente redacción:

«b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.»

Cinco. Se modifica la letra g) del apartado 1 del artículo 213, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) Comunicación por parte del perceptor a la entidad gestora del traslado de residencia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 212.1.»

Seis. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 215, con la siguiente redacción:

«4. En todas las modalidades de subsidio establecidas en el apartado 1 se exigirá el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismos términos previstos el artículo 207 e) y en el artículo 209.1 de esta Ley.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Siete. Se modifica la letra h) del apartado 1 del artículo 231, que queda redactada en los siguientes términos:

«h) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

Ocho. Se modifica la letra c) del artículo 233, que queda redactada en los siguientes términos:

«c) Las relativas a la imposición de sanciones a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.»

Artículo 5. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

El apartado 4 del artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificado en los siguientes términos:

«4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, comunicando la sanción impuesta, en su caso, en el momento en que se imponga, al Servicio Público de Empleo Estatal para su ejecución por éste.

Los servicios públicos de empleo competentes verificarán, asimismo, el cumplimiento de la obligación de dichos beneficiarios de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, debiendo comunicar los incumplimientos de esta obligación al Servicio Público de Empleo Estatal en el momento en que se produzcan o conozcan. Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos y será documento suficiente para que el Servicio Público de Empleo Estatal inicie el procedimiento sancionador que corresponda.»

Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 13 del artículo 22, con la siguiente redacción:

«13. El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.»

Dos. Se modifican la d) del apartado 3 y se añade un nuevo apartado 4 en el artículo 24, con la siguiente redacción:

«d) No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

«4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, los siguientes incumplimientos ante la entidad gestora de dichas prestaciones:

a) No facilitar la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán válidas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.

b) No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 215.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 25, con la siguiente redacción:

«3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve en el artículo 24.4.b) de esta ley.»

Cuatro. El primer párrafo de la letra a) y la letra c) del apartado 1 y el apartado 4 del artículo 47 quedan redactados en los siguientes términos:

«a) Las leves, con pérdida de la pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1.ª infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.

2.ª infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

3.ª infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

4.ª infracción. Extinción de prestaciones.»

«c) Las muy graves, con pérdida de la pensión o prestaciones durante un período de seis meses, y en el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica.»

«4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 y 5 de esta ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.»

Cinco. El apartado 5 del artículo 48 queda redactado en los siguientes términos:

«5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente. En el caso de infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, la competencia corresponde a la entidad gestora de éstas, salvo en el supuesto de las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, en el que la imposición de la sanción corresponderá al servicio público de empleo competente que comunicará la sanción, en el momento en que se imponga, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo para su ejecución por ésta.»

Seis. Se añade un punto 15 en el artículo 22 al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«15. El incumplimiento de la obligación de hacer constar el horario diario en los contratos a tiempo parcial, así como el no comunicar las variaciones con antelación a que se produzca.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones en materia laboral

Artículo 7. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Uno. Se modifican los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 12, con la siguiente redacción:

«1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución, debiendo constar de forma expresa el horario diario a realizar. Cualquier modificación de este último deberá ser comunicada fehacientemente y de forma previa a su aplicación al trabajador afectado, a la representación legal de los trabajadores y al SEPE.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.»

Dos. El artículo 40 queda redactado como sigue:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

Tres.

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho período.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que éstas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4, de este artículo.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Cuatro. El artículo 47 queda redactado del siguiente modo:

«1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.3, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Cinco. El artículo 51 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

- Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquélla estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.
- Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.
- Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.
- Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.

Las garantías del despido colectivo se aplicarán igualmente cuando se pueda deducir que la extinción no responda a motivos inherentes a la persona del trabajador, aunque la empresa hubiera invocado otros motivos no justificados con el fin de eludir las anteriores previsiones, como supuestas causas disciplinarias, la terminación de contratos temporales fraudulentos, o la ausencia completa de causa. En tal caso, los despidos se declararán nulos.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas igualmente en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

3. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

5. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el período de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 19

sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

7. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

8. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

9. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

10. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»

Seis. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

Siete. Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexagésima quinta. Representación de los trabajadores en procesos que afectan a varios centros de trabajo.

A efectos de los procesos de consulta y negociación previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 de esta ley, la representación de los trabajadores en el supuesto que estén afectados varios centros de trabajo estará integrada por un máximo de 13 miembros. Su composición se determinará por los criterios establecidos para los Comités Intercentros en el artículo 63.3.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 8. Modificación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Se modifican los apartados 2 y 6 del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, con el siguiente texto:

«2. La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, podrán solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.

La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.»

«6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas.

En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.

Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas.

Recibida dicha comunicación, el secretario judicial recabará un informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.»

Artículo 9. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 124 con el siguiente texto:

«Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.
- e) Que la decisión extintiva se ha adoptado por quien no es el único o el verdadero empresario que deba responder de las resultas de la misma.

Podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Las pretensiones relativas a los actos ulteriores individuales de aplicación de dichas reglas se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 13 del presente artículo.

Las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y la declaración de nulidad del despido colectivo por vulneración de tales derechos fundamentales se podrán acumular a las demás pretensiones relativas al despido colectivo en la forma dispuesta en el artículo 184 de esta ley.

En la demanda se podrán formular pretensiones de condena a favor de los trabajadores afectados por la decisión empresarial para su ejecución ulterior en caso de declaración de nulidad o de no ser conforme a derecho la extinción colectiva de contratos, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 247 de esta ley. En tal caso la demanda colectiva deberá expresar las circunstancias de antigüedad, categoría, salario y puesto de trabajo de los trabajadores afectados, los cuales solo podrán formular tales pretensiones en el proceso individual ulterior regulado en el número 13 de este mismo artículo en lo no resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia colectiva.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.

La presentación de la demanda por los representantes o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo, incluidas las circunstancias de domicilio, antigüedad categoría y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

salario de los trabajadores afectados, así como, en su caso, las reglas de prioridad y permanencia aplicadas.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores y los datos personales del párrafo anterior, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Dentro de ese mismo plazo podrán igualmente alegar por escrito lo que estimen conveniente a su derecho sobre los datos personales consignados en la documentación laboral del expediente según lo indicado en el párrafo anterior y aportar la justificación necesaria a su derecho, estándose en otro caso a lo que aleguen y prueben en el acto de juicio las partes personadas.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva y declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar, ante la Sala que hubiera dictado en instancia la Sentencia, la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta ley.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, por quien no sea el único o el verdadero empresario responsables o lo haya sido en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia condenará al empresario responsable a la readmisión de los trabajadores afectados en su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley, instándose la ejecución ante la Sala que hubiera dictado en instancia la Sentencia.

12. La sentencia se notificará a quienes hubieran sido parte y, una vez firme, a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan:

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.^a) El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.^a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3.^a) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como en los supuestos del apartado e) del número 2 de este artículo.

4.^a) También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.^a) El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.^a) La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.^a) El despido será nulo, de no haberse resuelto la cuestión en el proceso colectivo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como en los supuestos del apartado e) del número 2 de este artículo.

Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 247 que queda redactado como sigue:

«2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula o injustificada. En estos últimos supuestos de despido colectivo, una vez extinguida, en su caso, la relación laboral, los interesados podrán solicitar de la Sala el testimonio de la resolución o resoluciones en las que se fije la cantidad objeto de condena al empresario, que constituirá título ejecutivo a efectos de instar la ejecución dineraria ante el Juzgado de lo Social de la sede de la Sala que hubiera dictado la Sentencia de instancia.»

Disposición adicional primera. Informe sobre las medidas relacionadas con los trabajadores a tiempo parcial.

El Gobierno elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en el mismo hayan tenido sobre el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, en el que también podrá formular propuestas de adaptación en orden a un posible perfeccionamiento tanto de la cotización como de la acción protectora de dicho colectivo.

Disposición adicional segunda. Informe sobre el período mínimo de cotización.

El Gobierno elaborará en el plazo de un año y presentará en la Comisión del Pacto de Toledo informe en relación al impacto que en el terreno de la equidad y de la contributividad del sistema de seguridad social puede suponer el mantener la actual regulación sobre los requisitos de acceso a la Jubilación previstos en la letra b) del apartado 1 del artículo 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria primera. Prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.

1. Lo dispuesto en el apartado Uno del artículo 5 de esta ley será igualmente de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad a su entrada en vigor hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso. En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor.

2. Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor de esta ley, se regirán por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.

Disposición transitoria segunda. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación.

1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable así como los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la fecha de entrada en vigor de esta ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Lo dispuesto en los artículos 64.2 y 64.6 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, según la redacción dada por la presente ley, será aplicable a los procedimientos concursales que se encuentren en curso a la fecha de su entrada en vigor, para la tramitación del expediente y adopción de las medidas que se soliciten desde entonces y supongan la extinción, suspensión o modificación colectiva de los contratos de trabajo.

2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a la fecha de entrada en vigor de esta ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 25

Disposición transitoria tercera. Régimen procesal aplicable a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Lo dispuesto en el artículo 11 será de aplicación respecto de los procesos por despidos colectivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de esta ley.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley.

Disposición final primera. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de doña Olaia Fernández Davila, Diputada por Pontevedra (BNG), al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presentan las siguientes enmiendas al articulado, al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 23 de octubre de 2013.—**M.^a Olaia Fernández Davila**, Diputada.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

De supresión.

Se suprime el capítulo III, artículos 6, 7 y 8.

JUSTIFICACIÓN

Se trata de modificaciones que afectan al desempleo y que no se pueden camuflar bajo el epíteto de simples cuestiones técnicas, que es la justificación empleada por el Gobierno. Se están incorporando sanciones inasumibles como que una persona desempleada que viaje al extranjero quince días pierda la prestación por desempleo.

Los supuestos de suspensión de la prestación por desempleo por estancia en el extranjero de 90 días en busca de trabajo o por traslado de residencia hasta 12 meses, podría valorarse como positivo si no fuera porque se está incentivando a los jóvenes a emigrar.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 26

ENMIENDA NÚM. 3

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De supresión.

Se suprime el capítulo IV, artículos 9, 10 y 11.

JUSTIFICACIÓN

La constitución de una sola mesa negociadora, cuando se trate de una empresa con más de un centro de trabajo, en caso de ERE'S, medidas de movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, significa forzar una negociación centralizada puesto que se limita o se elimina el derecho a discrepar de alguno de los centros cuando mayoritariamente se adoptan decisiones contrarias o diferentes a otros. Se establece un número máximo de 13 miembros en la Comisión Negociadora en representación del personal, y que puede ser discriminatoria con parte de los representantes legales de los trabajadores.

El hecho de que no se paralice el período de consultas en caso de que no se constituya la Comisión Negociadora puede implicar que se lleve a cabo un proceso al margen de la representación sindical y del diálogo con los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, la modificación que se realiza respecto a limitar las causas de nulidad a casos de inexistencia de período de consultas, no entregar la documentación prevista o vulnerar derechos fundamentales, facilita la actuación de mala fe de las empresas, actualmente sancionado con la nulidad del proceso o, que en despidos colectivos que no cumplan con las causas económicas, productivas u organizativas podrá ser declarado improcedente pero no nulo.

Por último, se limita notablemente la posibilidad de reclamar individualmente contra los despidos colectivos.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De supresión.

Se suprime la disposición final cuarta.

JUSTIFICACIÓN

El hecho de que, cuando se trate de un despido colectivo de una empresa perteneciente a un grupo, solo tenga que presentar las cuentas consolidadas cuando la sociedad dominante o principal tenga su domicilio en el Estado español, es una disposición hecha a la medida de las grandes multinacionales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 27

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

De adición.

Se añade una nueva disposición adicional, con el siguiente texto:

Enmienda

Punto 1 de la disposición adicional 41.^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

De modificación.

Se modifica el punto 1 de la disposición adicional 41.^a con la siguiente redacción:

«Las ayudas procedentes de fondos públicos o privados que tengan por objeto subvencionar la realización de estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que no estando integradas dentro de planes de estudio oficiales, vayan dirigidas a titulados académicos, deberán establecer y estar condicionadas a la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de la entidades a las que se adscriban mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales aplicables a la entidad de adscripción, siempre que dichas ayudas no estén sujetas a otras disposiciones más específicas con una protección social superior.»

MOTIVACIÓN

La necesidad de adoptar medidas contra el fraude laboral y a la Seguridad Social relacionado con el encubrimiento de puestos de trabajo mediante becas, se recogió en el Punto 10 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011. A partir de ese momento, aparecen distintas regulaciones, como la aparecida en la disposición adicional 28.^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece una regulación laboral a los programas de ayudas a la investigación dirigidas a personal para que se les contrate en las entidades a las que se adscriban. Esta medida proporciona una herramienta eficaz en la lucha contra el uso fraudulento de becas que encubren puestos de trabajo en la investigación.

Con el fin de extender dicha regulación laboral a otros sectores susceptibles de mala praxis o praxis fraudulenta, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introdujo la disposición adicional 41.^a para tal fin. Sin embargo, el Punto 1 de dicha disposición resulta impreciso y difuso, generando confusión a la hora de aplicar la gestión de las altas y bajas en el Régimen de la Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. Es por ello necesaria una modificación del texto para obtener una regulación laboral explícita que dote de herramientas eficaces contra la lucha de los fraudes laboral, fiscal y a la Seguridad Social derivados de una extendida mala praxis consistente en encubrir puestos de trabajo a titulados académicos mediante estancias formativas, de especialización, etc., remuneradas en régimen de beca y sin ningún vínculo con centros educativos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 28

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta las siguientes enmiendas parciales al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 29 de octubre de 2013.—**Laia Ortiz Castellví**, Diputada.—**Joan Coscubiela Conesa**, Portavoz del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De eliminación.

Se suprime el artículo 1.

MOTIVACIÓN

Se suprime por no guardar relación con la materia de seguridad social y laboral, que es la que debía ser objeto del Real Decreto 11/2013.

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De eliminación.

Se suprime el artículo 2.

MOTIVACIÓN

Se suprime por no guardar relación con la materia de seguridad social y laboral, que es la que debía ser objeto del Real Decreto 11/2013.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 29

Se modifica el apartado 3 del artículo 6 que queda redactado como sigue:

«Tres. Se añaden dos nuevas letras f) y g) en el apartado 1 del artículo 212, con la siguiente redacción:

“f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

No obstante lo anterior, quienes trasladen su residencia al extranjero por búsqueda o realización de un trabajo o perfeccionamiento profesional por un período inferior a 6 meses, conservarán el derecho a percibir la prestación en los términos que la tuvieran reconocida, sin perjuicio de la obligación de acreditar el resto de requisitos que se fijen reglamentariamente.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, en los supuestos de urgente y extraordinaria necesidad, bastará con la comunicación a la entidad gestora, debiendo acreditar posteriormente las causas que justifican.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a **30 días naturales** por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1.”»

MOTIVACIÓN

Se modifica el actual redactado en el que se exige autorización previa por uno en el que se debe acreditar a posteriori la estancia en el extranjero. En los supuestos de urgencia sobrevenida que requiera una salida al exterior, hecho común entre la comunidad inmigrante, por ejemplo, no parece lógico tener que esperar a una autorización previa.

Se amplía de 15 a 30 días naturales la salida del país que no tiene consideración de estancia en el extranjero a efectos de las obligaciones del artículo 231.1 de la LGSS, para hacer coincidir el tiempo con el período vacacional habitual.

Se añade un nuevo párrafo a la letra f para dar cobertura de desempleo a todas aquellas personas, especialmente jóvenes, cuya salida al extranjero se produce básicamente ante la imposibilidad del mercado laboral español de ofrecerles empleo.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado 4 del artículo 6 que queda redactado como sigue:

«Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 212, que queda redactado del siguiente modo:

“3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la entidad gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a **partir del día siguiente en que dejaron de abonarse.**”

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 30

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en ésta u otra norma.”»

MOTIVACIÓN

No parece lógico que se suspenda el derecho a la percepción de la prestación por desempleo hasta que la persona comparezca ante la entidad gestora si la persona beneficiaria ya ha cumplido con sus obligaciones formales.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado seis del artículo 6 que queda redactado como sigue:

«Seis. Se modifica la letra g) del apartado 1 del artículo 213, que queda redactada en los siguientes términos:

“g) Comunicación por parte del perceptor a la entidad gestora del traslado de residencia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 212.1.”»

MOTIVACIÓN

El traslado de la residencia al extranjero sólo puede constituir extinción automática de la prestación si es así comunicado por el propio perceptor. Por el contrario, si ese traslado no es reconocido como tal y para la Administración existen indicios que prueban que así ha sido, la extinción sólo será posible mediante un expediente sancionador que cumpla los requisitos exigidos por los reglamentos sancionadores. Si realmente se concluye que no hay sanción por no existir traslado de residencia, no se impone nada, pero no parece posible que pueda «inventarse» un nuevo supuesto de suspensión de la prestación para los desplazamientos al extranjero que sólo constituyan estancia.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado dos del artículo 8 que queda redactado como sigue:

«Dos. Se modifican la d) del apartado 3 y se añade un nuevo apartado 4 en el artículo 24, con la siguiente redacción:

“d) No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 31

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.”

“4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, los siguientes incumplimientos ante la entidad gestora de dichas prestaciones:

a) No facilitar la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.

Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.

b) No cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 215.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a las agencias de colocación introducida en el nuevo redactado de la letra a.

ENMIENDA NÚM. 12

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado cuatro del artículo 8 que queda redactado como sigue:

«Cuatro. El primer párrafo de la letra a) y la letra c) del apartado 1 y el apartado 4 del artículo 47 quedan redactados en los siguientes términos:

“a) Las leves, con pérdida de la pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

- 1.ª infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.
- 2.ª infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- 3.ª infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- 4.ª infracción. Extinción de prestaciones.”

“c) Las muy graves, con pérdida de la pensión o prestaciones durante un período de seis meses, y en el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica.”

“4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 y 5 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 32

MOTIVACIÓN

Se suprime la penalización del nuevo redactado de la letra c) del artículo 47. Penalizar con no acceder a formación profesional es una sanción que no se corresponde a la infracción. Dejar de recibir formación nunca debe ser una sanción.

ENMIENDA NÚM. 13

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un apartado seis nuevo al artículo 8 que queda redactado como sigue:

«Seis (nuevo). Se añade un punto 15 en el artículo 22 al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

“15. El incumplimiento de la obligación de hacer constar el horario diario en los contratos a tiempo parcial, así como el no comunicar las variaciones con antelación a que se produzca.”»

MOTIVACIÓN

En primer lugar, con el nuevo párrafo en el artículo 22 de la LISOS se pretende restablecer y ampliar los mecanismos que permitan el control de la correcta aplicación del contrato a tiempo parcial, obligando (como se establece en las siguientes enmiendas) a la consignación de los días y horas de prestación de servicios en el contrato de trabajo y a la fehaciente y anticipada comunicación al trabajador y al SEPE de las variaciones que puedan producirse en el horario de prestación del trabajo, considerando que el contrato es a tiempo completo si no se cumple este requisito. Se hace necesaria, pues la modificación de la LISOS para tipificar como infracción grave el incumplimiento empresarial correspondiente.

En segundo lugar, se elimina el actual contenido de los apartados uno y dos del artículo 8. Esta modificación de la LISOS permite apreciar la infracción empresarial de falta de comunicación con antelación al SEPE de los días y horas de aplicación de los EREs de reducción de jornada o suspensión de contrato y sus posteriores modificaciones. La norma que obligaba a tal comunicación, Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, fue desarrollada por Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, habilita el control inspector de un fraude relativamente extendido en la aplicación de los EREs, que se permitía por la misma razón de falta de constancia de los días y horas de aplicación de las reducciones de jornada o de días de trabajo. Es decir, de lo que podríamos considerar como «trabajo a tiempo parcial» en condiciones «coyunturales». Sin embargo, tal elemento de control no es posible en los contratos a tiempo parcial «estructurales», mucho más frecuentes y extendidos, quizás porque, siendo idéntico el origen en el fraude empresarial, en el primer caso se trata de prestaciones y en el segundo de cotizaciones. Esta ausencia demuestra la diferencia de criterio en función de si se trata de investigar el fraude de las empresas o el de las personas desempleadas receptoras de subsidios. El criterio que hasta ahora ha seguido el gobierno ha sido el de desregular al máximo la norma laboral, evitando la capacidad de control de su cumplimiento, y de reservar la mayor presión en cuanto a mecanismos de control (que no se discute, sino que se aplauden en este caso) para la percepción de prestaciones sociales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 33

ENMIENDA NÚM. 14

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un apartado Uno (nuevo) al artículo 9 redactado como sigue (el resto de apartados siguen correlativas):

«Uno (Nuevo). Se modifican los apartados 1,2,3,4 y 5 del artículo 12, con la siguiente redacción:

“1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución, debiendo constar de forma expresa el horario diario a realizar. Cualquier modificación de éste último deberá ser comunicada fehacientemente y de forma previa a su aplicación al trabajador afectado, a la representación legal de los trabajadores y al SEPE.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.»»

MOTIVACIÓN

La enmienda pretende que el contrato a tiempo parcial sea más atractivo para los trabajadores y trabajadores que quieran acogerse a él, dotándolo de mayores garantías. Se propone modificar la reforma introducida por el RD 3/2012, del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, pero también un cambio profundo de esta actual modalidad con una modificación en profundidad del artículo 12 en su conjunto.

Resulta un auténtico contrasentido permitir la realización de horas extraordinarias, además de las complementarias, en los contratos a tiempo parcial con el único requisito de no exceder el límite legal para ser considerado tiempo parcial. En la práctica ello conduce a desnaturalizar la esencia de esta forma de trabajo que afecta particularmente a las mujeres y jóvenes. Por ello se procede a la prohibición de las horas extras y la limitación estricta de las complementarias.

Otro elemento importante de esta redacción es la lucha del uso fraudulento generalizado de estos contratos. La actual regulación del contrato a tiempo parcial incluye algunas exigencias formales y de contenido: deberá constar por escrito y en el modelo que se establezca; deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La norma prevé que, de no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. Sin embargo, no contiene exigencia alguna en relación con la constancia del horario de trabajo a realizar, lo que permite la mayoría de las prácticas fraudulentas en su utilización. Es ya un lugar común que en sectores de producción enteros (hostelería, comercio, limpieza,...) en los que el recurso a tal tipo de contrato es cada vez más extendido, las jornadas reales de los trabajadores superan ampliamente a las que figuran en su contrato, a las que constan en los recibos de salario y cuya remuneración constituye la base de cotización a Seguridad Social declarada, que, en consecuencia, es frecuentemente menor que la real.

La lucha contra el fraude en este tipo de contratación es especialmente urgente y relevante por la equiparación de las prestaciones, tanto en sus carencias exigidas como en sus cuantías, de los trabajadores a tiempo parcial con los de tiempo completo. Ello supone un incremento de gasto para el sistema en proporción superior al ingreso, que crecerá además paulatinamente en la medida en que los contratos a tiempo parcial sean más numerosos y porcentualmente más significativos en relación con el total.

Con el redactado propuesto, se suprime la modificación sufrida por el art. 12 del ET tras la Reforma laboral, eliminando la posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, recuperando el concepto de horas complementarias.

Por otro lado, también se dota de mayor protección a los trabajadores y trabajadoras en contratados como fijos discontinuos, intentando dar la máxima estabilidad y continuidad posible a las actividades de mayor estacionalidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado uno del artículo 9 que redactado como sigue:

«Uno. El artículo 40 queda redactado como sigue:

“1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 38

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»»

MOTIVACIÓN

Se plantea una alternativa a la regulación actual, que ha provocado un grave desequilibrio entre las partes negociadores, que no ha facilitado las estrategias de flexibilidad negociada de las condiciones de Trabajo y ha propiciado la unilateralidad empresarial que, no solo afecta a las condiciones de Trabajo, sino a las condiciones de vida y a la compatibilidad entre Trabajo y vida personal.

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Al apartado dos del artículo 9

De modificación.

Dos. El artículo 41 queda redactado como sigue:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaran los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho período.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que estas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean estos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4, de este artículo.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

MOTIVACIÓN

Se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se recupera el papel de la autoridad laboral.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Al apartado tres del artículo 9

De modificación.

Tres. El artículo 47 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.3, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

MOTIVACIÓN

Se recuerda el redactado anterior a la reforma laboral aprobada con la Ley 3/2012 para el artículo 47. Se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos de suspensión de contrato. Se recupera el papel de la autoridad laboral.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 42

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Al apartado cuarto del artículo 9

De modificación.

Cuatro. El artículo 51 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

- Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquella estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.
- Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.
- Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.
- Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.

Las garantías del despido colectivo se aplicarán igualmente cuando se pueda deducir que la extinción no responda a motivos inherentes a la persona del trabajador, aunque la empresa hubiera invocado otros motivos no justificados con el fin de eludir las anteriores previsiones, como supuestas causas disciplinarias, la terminación de contratos temporales fraudulentos, o la ausencia completa de causa. En tal caso, los despidos se declararán nulos.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas igualmente en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

3. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

5. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 45

7. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

8. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

9. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

10. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»

MOTIVACIÓN

Se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos de rescisión de contratos de trabajo. Se recupera el papel de la autoridad laboral.

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Pural**

Al apartado cinco del artículo 9

De modificación.

Se modifica el apartado cinco del artículo 9 que queda redactado como sigue:

«Cinco. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 46

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.”»

MOTIVACIÓN

El artículo 37.1 de la Constitución Española garantiza el derecho a la negociación laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. En consecuencia, proponemos la modificación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En esta propuesta contempla procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Pural**

Al apartado seis (nuevo) del artículo 9

De adición.

Se añade un apartado seis (nuevo) al artículo 9 que queda redactado como sigue:

«Seis (nuevo). Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción.

“Disposición adicional sexagésima quinta. Representación de los trabajadores en procesos que afectan a varios centros de trabajo.

A efectos de los procesos de consulta y negociación previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 de esta ley, la representación de los trabajadores en el supuesto que estén afectados varios centros de trabajo estará integrada por un máximo de 13 miembros. Su composición se determinará por los criterios establecidos para los Comités Intercentros en el artículo 63.3.”»

MOTIVACIÓN

Se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos derivados de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y rescisión de contratos de trabajo. El Real Decreto-ley 11/2013 realizó un intento de clarificación sumamente insatisfactorio sobre el vacío normativo existente a la hora de determinar los sujetos legitimados para actuar en el periodo de consultas y negociación en procedimientos que afectasen a varios centros de trabajo, especialmente, en el caso en que alguno de los centros de trabajo afectados contase con representantes legales de los trabajadores y otros no. El artículo 37.1 de la Constitución Española garantiza el derecho a la negociación laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 47

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Pural**

Al apartado uno del artículo 11

De modificación.

Se modifica el artículo 124 con el siguiente texto:

«Artículo 124 LRJS. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, estos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.
- e) Que la decisión extintiva se ha adoptado por quien no es el único o el verdadero empresario que deba responder de las resultas de la misma.

Podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Las pretensiones relativas a los actos ulteriores individuales de aplicación de dichas reglas se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 13 del presente artículo.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.

La presentación de la demanda por los representantes o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro 1 de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá esta hasta la resolución de aquel. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo, incluidas las circunstancias de domicilio, antigüedad categoría y salario de los trabajadores afectados, así como, en su caso, las reglas de prioridad y permanencia aplicadas.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores y los datos personales del párrafo anterior, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Dentro de ese mismo plazo podrán igualmente alegar por escrito lo que estimen conveniente a su derecho sobre los datos personales consignados en la documentación laboral del expediente según lo indicado en el párrafo anterior y aportar la justificación necesaria a su derecho, estándose en otro caso a lo que aleguen y prueben en el acto de juicio las partes personadas.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva y declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, este podrá instar, ante la Sala que hubiera dictado en

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

instancia la Sentencia, la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, por quien no sea el único o el verdadero empresario responsables o lo haya sido en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia condenará al empresario responsable a la readmisión de los trabajadores afectados en su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley, instándose la ejecución ante la Sala que hubiera dictado en instancia la Sentencia.

12. La sentencia se notificará a quienes hubieran sido parte y, una vez firme, a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las especialidades que a continuación se señalan:

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.^a) El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.^a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados.

3.^a) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como en los supuestos del apartado e) del número 2 de este artículo.

4.^a) También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.^a) El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.^a) La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.^a) El despido será nulo, de no haberse resuelto la cuestión en el proceso colectivo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 50

en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como en los supuestos del apartado e) del número 2 de este artículo.

Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

MOTIVACIÓN

Se reforma íntegramente el artículo 124 de la LRJS para dar mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por procesos de despidos colectivos, en los supuestos de readmisión y nulidad del despido. Ello podría descargar significativamente el posible trabajo de los juzgados de lo social.

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Al apartado dos del artículo 11

De modificación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 247, con el siguiente texto:

«2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula o injustificada. En estos últimos supuestos de despido colectivo, una vez extinguida, en su caso, la relación laboral, los interesados podrán solicitar de la Sala el testimonio de la resolución o resoluciones en las que se fije la cantidad objeto de condena al empresario, que constituirá título ejecutivo a efectos de instar la ejecución dineraria ante el Juzgado de lo Social de la sede de la Sala que hubiera dictado la Sentencia de instancia.»

MOTIVACIÓN

Se reforma íntegramente el artículo 247.2 de la LRJS para dotar de mayor protección a los trabajadores afectados por una decisión empresarial declarada injustificada.

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera

De eliminación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 51

Se elimina la disposición adicional primera, la disposición adicional segunda y la disposición adicional tercera.

MOTIVACIÓN

Se suprime por no guardar relación con la materia de seguridad social y laboral, que es la que debía ser objeto del Real Decreto 11/2013.

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una disposición adicional (nueva) redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta (nueva). Informe sobre el período mínimo de cotización.

El Gobierno elaborará en el plazo de un año y presentará en la Comisión del Pacto de Toledo informe en relación al impacto que en el terreno de la equidad y de la contributividad del sistema de seguridad social puede suponer el mantener la actual regulación sobre los requisitos de acceso a la Jubilación previstos en la letra b del apartado 1 del artículo 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

MOTIVACIÓN

El mantenimiento de un período de carencia mínimo de quince años de cotización para acceder a una pensión contributiva, supone una clara excepcionalidad del principio de contributividad que inspira nuestro sistema de Seguridad Social. Después de la necesaria y justa reforma del sistema de cotización de los contratos a tiempo parcial, el mantenimiento del período mínimo de quince años va a producir situaciones de discriminación de este colectivo, que debería analizarse para evitar que se consolide como una desigualdad de trato de nuestro sistema público de pensiones.

ENMIENDA NÚM. 25

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición derogatoria (nueva)

De adición.

Se añade una disposición derogatoria (nueva) redactada como sigue:

«Disposición derogatoria (nueva).

Queda derogado el apartado nueve del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 52

MOTIVACIÓN

Con el Real Decreto 20/2012 se endurecieron las condiciones de acceso a las prestaciones no contributivas. Se dificulta el acceso a la Renta Activa de Inserción, se retrasó de 52 a 55 los años para acceder al subsidio y se redujo las cotizaciones del 125% de base mínima al 100%, desapareció el subsidio especial para mayores de 45 y se establecieron unos requisitos económicos absolutamente inaceptables: que el solicitante no tenga rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, es decir, no superar 483,98 euros/mes y que la renta media de su unidad familiar no supere tampoco esa cantidad. Es decir, una familia de dos miembros donde uno tenga un empleo, incluso de remuneración inferior al salario medio, el otro cónyuge ya no va a tener subsidio a pesar de que tenga más de 35 años de cotización. Para completar la degradación de las prestaciones por desempleo, cabe recordar que el propio Real Decreto 20/2012 reduce el importe que las personas paradas cobran a partir del séptimo mes en paro, rebajando del 60% de la base reguladora al 50%. Durante los primeros seis meses se mantiene el cobro del 70%, pero el gobierno entiende que a partir del séptimo mes se debe «incentivar» la vuelta al trabajo de los empleados, ignorando completamente la realidad social y laboral, en la que el elevado desempleo lo ha causado un tejido productivo sin capacidad de crear puestos de trabajo.

En cuanto a la prestación por desempleo, la supresión del apartado nueve del artículo 17 de Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad en el que se parcializa el subsidio por desempleo, mantendría la regulación inmediatamente anterior. Es decir, dicha prestación mantendría una cuantía en todo caso de 426 euros, recuperando lo que conceptualmente es: una cuantía mínima de supervivencia.

ENMIENDA NÚM. 26

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta

De eliminación.

Se suprimen la disposición final segunda, la disposición final tercera y la disposición final cuarta.

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores, ya que hacen referencia a preceptos legales enmendados. Además, se utiliza una técnica más que cuestionable de modificar normas reglamentarias con una ley.

En la disposición final segunda, el gobierno pretende que las políticas públicas de empleo las puedan llevar a cabo ETT de manera subcontratada. El artículo 5 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, prohibía de manera expresa la subcontratación de las agencias de colocación. El redactado del Real Decreto la exceptúa cuando la misma se lleve a cabo con «otras agencias de colocación autorizadas». Este cambio tiene la intención de fomentar la subcontratación de las políticas activas de empleo perjudicando a las personas desempleadas, debilitando el sistema público y favoreciendo a las más importantes agencias de colocación. Cabe recordar que la reforma laboral de 2012 permite que las empresas de trabajo temporal también actúen como agencias de colocación.

En cuanto a la disposición final cuarta, esta modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada supone un claro perjuicio para los trabajadores de las empresas domiciliadas en España pertenecientes a grupos multinacionales, al suprimir la obligación de entregar a

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 53

la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral la documentación que afecta a todas las empresas, sea cual sea el domicilio de la empresa dominante.

Además, podría incurrir en violación del derecho de libertad sindical establecido en el artículo 28.1 de la Constitución al modificar las previsiones legales clásicas sobre el nombramiento de las comisiones negociadoras en representación de los trabajadores, sustituyendo el criterio de la representatividad sindical por el del número de trabajadores de los centros afectados, lo que puede conllevar que los representantes no sindicalizados desplacen a los sindicales en la negociación de las medidas de flexibilidad tanto internas como externas, con posible violación del derecho de libertad sindical.

ENMIENDA NÚM. 27

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A las disposiciones quinta, sexta, séptima y octava

De eliminación.

Se suprimen la disposición final quinta, la disposición final sexta, la disposición final séptima y la disposición final octava.

MOTIVACIÓN

Se suprime por no guardar relación con la materia de seguridad social y laboral, que es la que debía ser objeto del Real Decreto 11/2013.

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición final nueva

De adición.

Se añade una disposición final nueva, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Se modifica el punto 1 de la disposición adicional 41.^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que queda con la siguiente redacción:

“Las ayudas procedentes de fondos públicos o privados que tengan por objeto subvencionar la realización de estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que no estando integradas dentro de planes de estudio oficiales, vayan dirigidas a titulados académicos, deberán establecer y estar condicionadas a la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de la entidades a las que se adscriban mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 54

disposiciones legales y convencionales aplicables a la entidad de adscripción, siempre que dichas ayudas no estén sujetas a otras disposiciones más específicas con una protección social superior.»»

MOTIVACIÓN

La necesidad de adoptar medidas contra el fraude laboral y a la Seguridad Social relacionado con el encubrimiento de puestos de trabajo mediante becas se recogió en el punto 10 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011. A partir de ese momento aparecen distintas regulaciones, como la aparecida en la disposición adicional 28.^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece una regulación laboral a los programas de ayudas a la investigación dirigidas a personal para que se les contrate en las entidades a las que se adscriban. Esta medida proporciona una herramienta eficaz en la lucha contra el uso fraudulento de becas que encubren puestos de trabajo en la investigación.

Con el fin de extender dicha regulación laboral a otros sectores susceptibles de mala praxis fraudulenta, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introdujo la disposición adicional 41.^a para tal fin. Sin embargo, el punto 1 de dicha disposición ha resultado ser impreciso y difuso, generando confusión a la hora de aplicar la gestión de las altas y bajas en el Régimen de la Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. Es por ello necesaria una modificación del texto para obtener una regulación laboral explícita que dote de herramientas eficaces contra la lucha de los fraudes laboral, fiscal y a la Seguridad Social derivados de una extendida mala praxis consistente en encubrir puestos de trabajo a titulados académicos mediante estancias formativas, de especialización, etc., remuneradas en régimen de beca y sin ningún vínculo con centros educativos.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo establecido en el artículo 109 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 4 de noviembre de 2013.—**Aitor Esteban Bravo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Nuevo artículo 12

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo 12 al Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«Artículo 12.

Se procederá al abono de las prestaciones protectoras de la supervivencia, de las prestaciones que protegen a la familia y de los complementos a mínimos por las previsiones del presupuesto ordinario a través de su correspondiente incremento y consecuente minoración de los Presupuestos de la Tesorería General de la Seguridad Social previstos para la financiación de estas contingencias.

El proceso de desplazamiento al presupuesto ordinario de estas prestaciones se realizará de forma progresiva y consensuada en la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 55

JUSTIFICACIÓN

Culminar el proceso de separación de fuentes de forma equitativa, ordenada y garantista de una protección suficiente, pública y universal de los colectivos indicados en el precepto que se adiciona.

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Nuevo párrafo a la disposición adicional primera

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo a la disposición final primera del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«Se establecerán los oportunos convenios, mediante los cuales la Comunidad Autónoma del País Vasco asumirá la gestión del Régimen Económico de la Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación a la distribución de competencias que en esta materia prevé el Estatuto de Autonomía para la Comunidad Autónoma del País Vasco.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia, a instancia de su portavoz doña Rosa Díez González y al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 24 de octubre de 2013.—**Rosa María Díez González**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia

Al artículo 8, apartado 5

De adición.

Texto que se propone:

Se añade al artículo 8, apartado 5, un nuevo párrafo:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 8. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

(...)

Cinco. El apartado 5 del artículo 48 queda redactado en los siguientes términos:

«5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente. En el caso de infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, la competencia corresponde a la entidad gestora de estas, salvo en el supuesto de las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, en el que la imposición de la sanción corresponderá al servicio público de empleo competente que comunicará la sanción, en el momento en que se imponga, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo para su ejecución por esta.

En el supuesto de las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, el servicio público de empleo competente podrá encomendar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la instrucción de los expedientes sancionadores y de las reclamaciones previas a la vía judicial laboral, así como encomendarle su defensa jurisdiccional ante recursos contra sanciones y otras actividades relacionadas con el procedimiento sancionador. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo propondrá a los servicios públicos de empleo un modelo común de convenio para formalizar estas encomiendas de gestión, que en ningún caso incluirán traspaso de medios.»

JUSTIFICACIÓN

El artículo 8 del Real Decreto-ley 11/2013 modifica los artículos 24, 25, 47 y 48 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, en lo referido a infracciones y sanciones a los beneficiarios de prestaciones por desempleo: se divide la competencia sancionadora, que hasta ahora ejercía únicamente el SEPE, y se obliga a duplicar los servicios públicos (los servicios autonómicos deberán formar áreas sancionadoras y equipos de letrados para defenderse de los recursos y reclamaciones).

Hasta ahora los servicios de empleo autonómicos no han necesitado crear ninguna área especializada en ejecutar el laborioso procedimiento sancionador. Tampoco han necesitado dedicar mucho personal a un servicio jurídico que les defienda en los procesos a los que da lugar el gran número de recursos que se interponen durante los procedimientos de sanción. Hasta el momento, los Servicios autonómicos se limitaban a controlar a los desempleados y a comunicar al SEPE los casos en los que detectaban una posible infracción. Y el SEPE, que sí cuenta con áreas especializadas en procedimiento sancionador y con equipos de letrados en todas las provincias, se ha ocupado de la laboriosa tarea de notificar propuestas de sanción, aplicar suspensiones cautelares de la prestación, dar plazos y estudiar alegaciones, imponer y aplicar sanciones firmes y acudir a los juzgados de lo social para defender los intereses del Estado. La propia práctica ha conformado equipos humanos en el SEPE experimentados y eficaces en todas estas tareas, que además están perfectamente coordinados con las fundamentales áreas de recuperación de cobros indebidos del propio SEPE.

El nuevo reparto competencial, a la par que obligará a los servicios autonómicos de empleo a crear estos equipos sancionadores prácticamente ex-novo, tampoco dejará espacio al SEPE para reducir su plantilla o transferirla a los servicios autonómicos, ya que seguirá ejerciendo la potestad sancionadora en los supuestos que antes se han comentado. En definitiva, se divide la competencia sancionadora y se duplican los servicios públicos.

La enmienda propuesta intenta evitar esta ineficiencia mediante un mecanismo de colaboración entre los servicios de empleo autonómicos y el Servicio Público Estatal de Empleo (la entidad gestora de las prestaciones por desempleo). La fórmula de la encomienda de gestión mediante la firma de un convenio está regulada por el artículo 15 de la Ley 30/1992 de RJAP y PAC. Visto el reparto competencial previsto

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 57

por la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la encomienda de gestión permitiría a los servicios autonómicos de empleo ejercer la potestad sancionadora sin tener que utilizar medios humanos y materiales adicionales y duplicados con los del SEPE.

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Unión Progreso
y Democracia**

Disposición adicional nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional.

El Gobierno, en el plazo de 3 meses desde la aprobación de la presente Ley, procederá a presentar ante el Congreso de los Diputados una propuesta para modificar la legislación de Seguridad Social en orden a evitar que los trabajadores contratados a tiempo completo, como consecuencia del cómputo de los periodos de carencia establecidos para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, sean discriminados en relación al periodo mínimo de cotización exigido respecto a los trabajadores a tiempo parcial.»

JUSTIFICACIÓN

La modificación de las normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en materia de Seguridad Social de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social y, particularmente, la regla segunda de su apartado 1 (que se refiere a los periodos de cotización necesarios para causar derecho) era necesaria por razones de equidad y justicia.

No obstante, la nueva regulación, aunque da respuesta a un problema concreto que existía en nuestra legislación, produce un efecto discriminatorio respecto a los trabajadores a tiempo completo al exigirles, en todo caso, el periodo de cotización mínimo establecido para cada prestación, sin posibilidad de una aplicación ponderada, algo que sí se permite a los trabajadores a tiempo parcial en la disposición adicional 7.^a, apartado 1, Regla Tercera, párrafo c) de la LGSS, al señalar que «cuando el interesado (trabajador con días cotizados a tiempo parcial) acredite un periodo inferior a 15 años,... el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado por el trabajador sobre 15 años».

Así, no parece justo que no pueda obtener una pensión contributiva, por ejemplo, una trabajadora que solo pudo trabajar una vez criados sus hijos y cotizó durante 14 años y 364 días, simplemente porque esos años no los distribuyó a tiempo parcial.

No parece razonable que quien hace más esfuerzo contributivo, simplemente porque concentró su tiempo de trabajo a tiempo completo, se quede sin derecho a una pensión contributiva y pierda todas sus cotizaciones para generar una pensión, sin que se le reconozca legalmente la posibilidad de ponderación de ese periodo de cotización mínimo de la misma forma que se recoge en la legislación para los trabajadores a tiempo parcial.

Este hecho supone a juicio de UPyD un elemento desincentivador del trabajo a tiempo completo, sobre todo teniendo en cuenta que a los trabajadores a tiempo parcial con pensiones muy reducidas (por lo reducido de su cotización al sistema) tienen derecho al complemento de mínimos, mientras que un trabajador a tiempo completo con muchas más cotizaciones realizadas no tiene ni siquiera derecho a que se le reconozca la pensión.

Si no se evita esta discriminación, se puede producir un efecto sustitución de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial, con la consiguiente pérdida de cotizaciones y precarización del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 58

mercado de trabajo. Incluso se podrían favorecer conductas fraudulentas de connivencia entre empresarios y trabajadores para suplir formalmente un contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial, de manera que el trabajador tendría que completar un periodo de cotización menor, se necesitaría menos tiempo real para acceder a una pensión de la Seguridad Social y el empresario se ahorraría cotizaciones sociales.

Por ello, la resolución del problema se debería encaminar a buscar la fórmula de no discriminar a ningún trabajador que ha realizado un esfuerzo contributivo a lo largo de su vida laboral, cualquiera que sea la forma en la que haya agrupado su tiempo de trabajo. Sobre todo teniendo en cuenta que, si vamos hacia un sistema más contributivo —que se acentúa con los factores de sostenibilidad y de revalorización— sería lógico que se beneficiase mediante el reconocimiento de prestaciones a quienes han hecho un mayor esfuerzo contributivo, aunque no lleguen a los requisitos mínimos que se exigen en las leyes vigentes.

ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Unión Progreso
y Democracia**

A los capítulos I, III y IV; disposiciones adicionales, transitorias y finales y Anexo

De modificación.

Texto que se propone:

Se suprimen los capítulos I, III y IV; las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera; las disposiciones transitorias segunda y tercera y las disposiciones finales primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta y octava quedando el texto redactado de la siguiente manera:

«CAPÍTULO II

Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial.

Artículo 5. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificada como sigue:

Uno. La regla segunda del apartado 1 queda redactada en los siguientes términos:

“Segunda. Periodos de cotización.

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.”

Dos. El párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 queda redactado en los siguientes términos:

“c) A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.”

Disposición adicional cuarta. Informe sobre las medidas relacionadas con los trabajadores a tiempo parcial.

El Gobierno elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en el mismo hayan tenido sobre el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, en el que también podrá formular propuestas de adaptación en orden a un posible perfeccionamiento tanto de la cotización como de la acción protectora de dicho colectivo.

Disposición transitoria primera. Prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.

1. Lo dispuesto en el apartado Uno del artículo 5 de este real decreto-ley será igualmente de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad a su entrada en vigor hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso. En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 60

2. Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley, se regirán por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.

Disposición final primera. Título competencial.

El capítulo II, se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.6.^a, 7.2.^a y 17.2.^a de la Constitución española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación procesal, así como en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final séptima. Modificación de disposiciones reglamentarias.

Las determinaciones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por este Real Decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas de rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final novena. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley.

Disposición final décima. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".»

JUSTIFICACIÓN

Por técnica legislativa (no mezclar en una misma Ley asuntos totalmente dispares), respeto al Congreso (no obligar a los Grupos a votar globalmente sobre temas en los que no tienen porqué mantener un mismo sentido del voto) y para que se visualice el acuerdo alcanzado por todos los Grupos parlamentarios, organizaciones sindicales y patronales en el seno del Pacto de Toledo sobre el importante asunto de las modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial.

ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Unión Progreso
y Democracia**

A la disposición final cuarta, punto dos

De modificación.

Texto que se propone:

Dos. El apartado 5 del artículo 4 queda redactado como sigue:

«Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 61

existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.»

Texto que se sustituye:

Dos. El apartado 5 del artículo 4 queda redactado como sigue:

«5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.»

JUSTIFICACIÓN

El cambio del artículo 4.5 del Real Decreto 1483/2012 no se puede justificar desde el punto de vista de la extraordinaria y urgente necesidad, ni por la necesidad de ajustarse a los cambios producidos en las normas que desarrolla. Los cambios producidos en las normas legales en modo alguno implican la necesidad de modificar este apartado.

Por otro lado, el cambio produce una situación de discriminación para los grupos de empresas cuya sociedades dominantes se encuentran domiciliadas en España frente a aquellos grupos con sociedades dominantes ubicadas en el extranjero, sin que se conozca la justificación para llevar a cabo el diferente trato.

Por ello, se propone sustituir la redacción actual por la que estuvo vigente hasta el 3 de agosto de 2013.

ENMIENDA NÚM. 35

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Unión Progreso
y Democracia**

A la disposición final cuarta, punto dos

De supresión.

Texto que se suprime:

~~Disposición final segunda. — Modificación del Real Decreto 1706/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación:~~

~~La letra f) del artículo 5 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, queda modificada como sigue:~~

~~«f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.»~~

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 62

JUSTIFICACIÓN

No se mejora la posibilidad de inserción de los trabajadores, ni se facilita la colaboración público privada, permitiendo la subcontratación entre empresas privadas (como son las agencias de colocación).

Por otro lado, no es coherente esta medida con la exigencia de requisitos de solvencia y calidad propuestos por el MEYSS para seleccionar las agencias de colocación que colaborarán con la Administración en este ámbito.

Esos requisitos tienen como objetivo garantizar que las empresas que participan en la colaboración público privada cumplen unos estándares mínimos. Estándares que se pierden si se permite la subcontratación con agencias de colocación que no reúnen esos requisitos de solvencia exigidos.

Se pretende limitar la colaboración público privada a un oligopolio de agencias de colocación, para que luego esas empresas subcontraten la actividad que tienen encomendada realizar al resto de agencias de colocación, que no participan directamente de los fondos destinados a dicho fin.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013).

Palacio del Congreso de los Diputados, 7 de noviembre de 2013.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió)

ENMIENDA NÚM. 36

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 6 del referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

«Apartado nuevo. Se modifica el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado como sigue:

“Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, ~~durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad~~, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al doble del importe,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 63

también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50% del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 3 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esta reducción no afectará al complemento previsto en el apartado 6 del artículo 145 de esta Ley.»»

JUSTIFICACIÓN

Su objetivo es promover que el Sistema de Seguridad Social no suponga trabas para la activación y por tanto el acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, de las personas con discapacidad, y que al mismo tiempo estimule, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas. Así, se incentiva también el emprendimiento de las personas que cobran estas pensiones. De esta forma las personas pasarían de ser únicamente perceptores, a ser también contribuyentes fiscales y cotizantes a la Seguridad Social.

Para ello, se ha de mejorar la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado. En este sentido, se propone: aumentar los ingresos por trabajo que se permiten compatibilizar con el percibo de la pensión de invalidez no contributiva. La suma de la pensión y los ingresos por el trabajo no podrá superar el duplo del IPREM (ahora el tope es la cuantía de este). Si excede de ese tope se minorará la pensión en un 50% del exceso, sin que la suma de la pensión y los ingresos por el trabajo superen 3 veces el IPREM (ahora 1,5). Y suprimir el plazo de los 4 años actuales en que se permite la compatibilidad, (artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social) para que sea indefinida.

ENMIENDA NÚM. 37

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 6 del referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

«Apartado nuevo. Se modifican los artículos 144, 145 y 149 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que quedan redactados como sigue:

“Artículo 144. Beneficiarios.

1. Tendrán derecho a la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años de edad.
- b) Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.

c) Estar afectadas por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento.

d) Carecer el beneficiario de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación a que se refiere el apartado 1 del artículo siguiente.

Los beneficiarios de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuenta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5 de este artículo, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.

Igualmente, los beneficiarios de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados con un contrato para la formación y el aprendizaje recuperarán dicha pensión durante los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes.

2. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, se considerarán como ingresos o rentas computables, cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.

Cuando el solicitante disponga de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos. Si no existen rendimientos efectivos, se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el beneficiario. Tampoco se computarán las asignaciones periódicas por hijos a cargo.

3. Las rentas o ingresos propios, la residencia en territorio español y el grado de discapacidad o de enfermedad crónica condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquella.

Artículo 145. Cuantía de la pensión.

1. La cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las personas que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado 1, a), b) y d) del artículo anterior, estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al setenta y cinco por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrán derecho a un complemento equivalente al cincuenta por ciento del importe de la pensión a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 149. Obligaciones de los beneficiarios.

Los perceptores de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquellas. En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de sus ingresos, referida al año inmediato precedente.»»

JUSTIFICACIÓN

El objeto de esta enmienda es ligar la percepción de la pensión no contributiva de invalidez exclusivamente a la renta y patrimonio personal del beneficiario, suprimiendo toda referencia a la unidad familiar. Se justifica por los mayores gastos que conlleva la discapacidad asociada a la invalidez en estos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 65

casos (discapacidades severas, por la exigencia del 65% en el grado de discapacidad), hecho que ha evidenciado varios estudios.

Así mismo, se sustituye la expresión «minusvalía» por «discapacidad», así como se actualiza la referencia al contrato para la formación y el aprendizaje.

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 6 del referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

«Apartado nuevo. Se añade una letra h) al número 1 del apartado 1 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“h) En virtud de resolución de la autoridad laboral competente dictada a instancia de los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51.12 del Estatuto de los Trabajadores.”»

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda efectuada al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta la última reforma laboral, operada en virtud de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la normativa estatutaria preveía, en el art. 51 ET, la posibilidad de que los trabajadores pudieran, a través de sus representantes, incoar un expediente de regulación de empleo para la extinción de sus contratos, «si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación». En estos supuestos el procedimiento y la documentación se simplificaban al máximo, correspondiendo a la autoridad competente determinar las actuaciones e informes precisos, todo ello dentro del plazo máximo general.

La supresión de la autorización administrativa ha barrido también este procedimiento, aunque no ha venido a solucionar la necesidad que le daba origen y que no era otra que los posibles perjuicios de imposible o difícil reparación derivados de la inactividad empresarial. Esta situación puede seguir dándose en el nuevo marco normativo: empresas con pérdidas que mantienen con sus trabajadores importantes y persistentes deudas salariales, que dejan de pagar las cuotas de la seguridad social en su totalidad, y que, pese a su falta de viabilidad, no dan los pasos necesarios para alcanzar una extinción ordenada de los contratos, de manera que los trabajadores deben acudir a la extinción judicial de sus contratos (con todos los inconvenientes que ello conlleva) para poder, finalmente, acceder a las prestaciones de desempleo.

Es por ello que se formula la propuesta de retomar el procedimiento tal y como estaba regulado con anterioridad a la reforma.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 66

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el artículo 7 del referido texto

De modificación.

Redacción que se propone:

Artículo 7. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

El apartado 4 del artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificado en los siguientes términos:

«4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, comunicando la sanción impuesta, en su caso, en el momento en que se imponga, al Servicio Público de Empleo Estatal para su ejecución por este.

Los servicios públicos de empleo competentes verificarán, asimismo, el cumplimiento de la obligación de dichos beneficiarios de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, debiendo comunicar los incumplimientos de esta obligación al Servicio Público de Empleo Estatal en el momento en que se produzcan o conozcan. Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos y será documento suficiente para que el Servicio Público de Empleo Estatal competente inicie el procedimiento sancionador que corresponda.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera que la redacción que el proyecto de ley introduce en la Ley de Empleo vulnera las competencias autonómicas, por el hecho de atribuir al Servicio Público de Empleo Estatal la iniciación de los procedimientos sancionadores cuando se detecta por los servicios públicos de empleo el incumplimiento de la obligación de mantenerse inscrito como demandante de trabajo con desconocimiento de lo que establecen las sentencias TC 195/96, de 28 de noviembre, y 104/2013, de 25 de abril.

La sentencia TC 195/96, de 28 de noviembre, reconoce la competencia estatal para definir conductas infractoras y tipificar las infracciones, pero declara la inconstitucionalidad de la Ley 8/1988 por desconocer las competencias sancionadoras de las CC.AA. Sobre esta misma delimitación competencial se pronuncia la sentencia TC 104/2013 de 25 de abril, en la cual el TC se manifiesta claramente sobre la competencia autonómica para tramitar los expedientes sancionadores por la comisión de conductas tipificadas en la legislación laboral que no tengan relación directa con el régimen económico de la Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 40

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el apartado cinco del artículo 8 del referido texto

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 67

Redacción que se propone:

Artículo 8. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Cinco. El apartado 5 del artículo 48 queda redactado en los siguientes términos:

«5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente. En el caso de infracciones cometidas por solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, la competencia corresponde a la entidad gestora de estas, salvo en el supuesto de las infracciones contenidas en los artículos 24.3, 24.4 y 25.4 de esta Ley, en el que la imposición de la sanción corresponderá al servicio público de empleo competente que comunicará la sanción, en el momento en que se imponga, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo para su ejecución por esta.»

JUSTIFICACIÓN

El proyecto de ley al modificar el apartado 5 del artículo 48 de la LISOS vulnera las competencias de la Generalidad de Cataluña sobre ejecución de la legislación estatal en materia de trabajo y potestad sancionadora de las infracciones del orden social, ya que no reconoce a las CC.AA. el ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones previstas en las letras a) y b) del apartado 4 del artículo 24 de la LISOS. Por esto, se propone incluir expresamente su mención en el artículo 48.5 de la LISOS.

La sentencia TC 195/96, de 28 de noviembre, reconoce la competencia estatal para definir conductas infractoras y tipificar las infracciones, pero declara la inconstitucionalidad de la Ley 8/1988 por desconocer las competencias sancionadoras de las CC.AA. Sobre esta misma delimitación competencial se pronuncia la sentencia TC 104/2013, de 25 de abril, en la cual el TC se manifiesta claramente sobre la competencia autonómica para tramitar los expedientes sancionadores por la comisión de conductas tipificadas en la legislación laboral que no tengan relación directa con el régimen económico de la Seguridad Social. La sentencia mencionada determina que el incumplimiento de la obligación de facilitar información para garantizar la recepción de las comunicaciones y notificaciones (artículo 24.3.d) de la LISOS antes de la reforma) y el incumplimiento de la obligación de renovar la demanda trabajo en forma y fecha determinada (artículo 24.3.a) de la LISOS anterior a la reforma) no recaen directamente sobre la actividad económica de la SS, sino que están relacionados con las facultades de supervisión que el TC considera propias de las CC.AA., por ello deben incluirse en la excepción a la competencia de la entidad gestora prevista en el artículo 48.5 de la LISOS.

ENMIENDA NÚM. 41

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 9 del referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 68

«Apartado nuevo. Se adiciona un nuevo apartado 9 al artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

Artículo 34. Jornada.

“9. El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir, él mismo o la persona con discapacidad a su cuidado, a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, sin que la empresa pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador.”»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de reconocer al trabajador con discapacidad, o al trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, el derecho a la adaptación de la jornada, horario y turnos de trabajo (pero sin reducción de jornada), cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad. En la actualidad el artículo 34.8 remite la regulación de las adaptaciones de la jornada a los convenios colectivos, con carácter general en relación a la conciliación de la vida personal. Lo cierto es que los convenios no han avanzado en este derecho en lo referido a las personas con discapacidad, hasta el punto que no existen cláusulas que lo reconozcan. Para que las personas con discapacidad se incorporen al mundo laboral precisan algunas adaptaciones y ajustes y este es uno de los más necesarios, de forma que, si no se facilita la adaptación de la jornada para que pueda acudir a tratamientos rehabilitadores del propio trabajador con discapacidad o de las personas bajo su cuidado, se obstaculiza el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo. La propuesta no supone reducir el número de horas de trabajo, por lo que la productividad en las empresas queda salvaguardada, sino distribuir aquellas de una forma diferente en los casos en que fuera necesario. La concreción del ejercicio de este derecho se acordará entre el trabajador y la empresa para causar la menor perturbación a la actividad productiva.

ENMIENDA NÚM. 42

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 9 del referido texto.

Redacción que se propone:

Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Apartado nuevo. Se modifica el apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 69

retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador con discapacidad o el que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»»

JUSTIFICACIÓN

Se propone ampliar el derecho a reducir la jornada al supuesto en que lo solicite un trabajador con discapacidad por sí mismo aunque no tenga alguna persona con discapacidad a su cuidado.

ENMIENDA NÚM. 43

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado dos bis al artículo 9 del referido texto.

Redacción que se propone:

Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Dos bis (nuevo). Se modifica el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

Artículo 46. Excedencia.

“3. Los trabajadores tendrán derecho .../...”

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 70

afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.»»

JUSTIFICACIÓN

Se propone ampliar de dos a tres años el periodo de excedencia, igualando dicho periodo con el que se concede en el caso del cuidado de un menor (este derecho con esta duración ya lo tienen reconocido los funcionarios) a los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

ENMIENDA NÚM. 44

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado cuatro bis al artículo 9 del referido texto.

Redacción que se propone:

Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Cuatro bis (nuevo). Se adiciona un nuevo apartado 12 al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

“12. Si racionalmente se presumiera que la falta de iniciación de un procedimiento de despido colectivo por parte del empleador pudiera ocasionar a los trabajadores perjuicios de imposible o difícil reparación, estos, a través de sus representantes, podrán dirigirse a la autoridad laboral competente para solicitar que se proceda a declarar la extinción de su relación laboral. En estos casos, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones e informes que estime precisos además del de la Inspección de Trabajo, y resolverá dentro de los mismos plazos que en este artículo se señalan para el periodo de consultas.”»

JUSTIFICACIÓN

Hasta la última reforma laboral, operada en virtud de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la normativa estatutaria preveía, en el artículo 51, la posibilidad de que los trabajadores pudieran, a través de sus representantes, incoar un expediente de regulación de empleo para la extinción de sus contratos, «si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación». En estos supuestos el procedimiento y la documentación se simplificaban al máximo, correspondiendo a la autoridad competente determinar las actuaciones e informes precisos, todo ello dentro del plazo máximo general.

La supresión de la autorización administrativa ha barrido también este procedimiento, aunque no ha venido a solucionar la necesidad que le daba origen y que no era otra que los posibles perjuicios de imposible o difícil reparación derivados de la inactividad empresarial. Esta situación puede seguir dándose en el nuevo marco normativo: empresas con pérdidas que mantienen con sus trabajadores importantes y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 71

persistentes deudas salariales, que dejan de pagar las cuotas de la seguridad social en su totalidad, y que, pese a su falta de viabilidad, no dan los pasos necesarios para alcanzar una extinción ordenada de los contratos, de manera que los trabajadores deben acudir a la extinción judicial de sus contratos (con todos los inconvenientes que ello conlleva) para poder, finalmente, acceder a las prestaciones de desempleo.

Es por ello que se formula la propuesta de retomar el procedimiento tal y como estaba regulado con anterioridad a la reforma.

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida.

En el plazo de doce meses, el Gobierno de España aprobará, previa consulta a los interlocutores sociales y las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo.»

JUSTIFICACIÓN

Según un estudio realizado en el 2006 (Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida, Fundosa Social Consulting), el 44% de los afectados por una discapacidad sobrevenida, no volvieron a trabajar tras la misma, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura socio-laboral. Por otra parte, entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacía ya cuando se realizó la encuesta que sirvió de base al estudio. Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.

La normativa vigente [Capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo; arts. 48.2 y 49.1.e) del estatuto de los Trabajadores] tampoco propicia la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida, sino más bien lo contrario. Actualmente, el principio general es la extinción del contrato de trabajo cuando un trabajador es declarado en situación de invalidez permanente y la excepción, permanecer en situación de suspensión. Por otra parte, dichas reglas obvian absolutamente la obligación de adaptar el puesto a la persona con discapacidad, reconocida en otras normas (art. 37 bis de la LISMI, trasponiendo la Directiva 2000/78/CE).

Proponemos abrir un plazo de estudio por el Gobierno de un año, con objeto de identificar qué medidas legales pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en incapaces para desarrollar otras tareas compatibles con su estado de salud y capacidad en la empresa, también teniendo en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

También, se deben estudiar aquellos incentivos que se pueden abordar para que las empresas mantengan el empleo de las personas que devienen en una discapacidad (bonificaciones en cuotas a Seguridad Social, ayudas a la adaptación de los puestos ...).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 72

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Plan de choque para facilitar el mantenimiento y la creación de empleo de trabajadores con discapacidad, con especiales dificultades en el mercado laboral: Ayudas a los Centros Especiales de Empleo.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, será del 75% del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los centros especiales de empleo y respecto de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.»

JUSTIFICACIÓN

La aplicación de medidas urgentes de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo protegido ha contribuido a evitar una pérdida alarmante de puestos de trabajo entre las personas con discapacidad. En especial, respecto a las personas más vulnerables que requieren mayores niveles de apoyo.

En un contexto de crisis económica y con los niveles de desempleo actuales, de no haberse adoptado estas medidas urgentes, la destrucción de empleo para las personas con discapacidad habría sido enorme.

En este sentido tuvo un efecto muy positivo la adopción de la medida prevista en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que estableció que el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, fuera del 75% del salario mínimo interprofesional (y no solo del 50% del SMI) durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general. Además, y solo para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extendió desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. Estas medidas tuvieron un impacto muy positivo, no solo en el mantenimiento del empleo existente como en la creación de nuevo empleo. La estadística de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo así lo atestigua y nos reveló que, en los centros especiales de empleo, en el año 2010, se celebraron un 29,20% más contratos que en el año 2009 y que el 64,34% de los contratos realizados en el 2010 lo ha sido en un centro especial de empleo.

Así pues, proponemos establecer de nuevo esta medida.

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 73

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil.

El Gobierno de acuerdo con la Propuesta de Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, elaborará y presentará el Plan para su implementación ante las instancias europeas, con la mayor celeridad posible y en todo caso, antes de finalizar el 2013, y distribuirá, también diligentemente, entre las CC.AA. competentes en materia de ejecución de políticas de empleo, los recursos procedentes de la UE destinados a posibilitar que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o período de prácticas, adecuada al perfil del joven, en un plazo de cuatro meses, tras quedar desempleados o acabar la educación formal.»

JUSTIFICACIÓN

A la vista de la situación de desempleo joven existente en el estado español, se propone mandar al Gobierno a dar cumplimiento a la Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, de acuerdo con el marco competencial vigente, lo más rápidamente posible.

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Se modifica el punto 1 de la disposición adicional 41.^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del Sistema de la Seguridad Social, que queda redactado como sigue:

Disposición adicional cuadragésima primera. Estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización.

“1. Las ayudas procedentes de fondos públicos o privados que tengan por objeto subvencionar la realización de estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que no estando integradas dentro de planes de estudio oficiales, vayan dirigidas a titulados académicos, deberán establecer y estar condicionadas a la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de la entidades a las que se adscriban mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales aplicables a la entidad de adscripción, siempre que dichas ayudas no estén sujetas a otras disposiciones más específicas con una protección social superior.”»

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de adoptar medidas contra el fraude laboral y a la Seguridad Social relacionado con el encubrimiento de puestos de trabajo mediante becas se recogió en el punto 10 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011. A partir de ese momento aparecen distintas regulaciones, como la aparecida en la disposición

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 74

adicional 28.^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece una regulación laboral a los programas de ayudas a la investigación dirigidas a personal para que se les contrate en las entidades a las que se adscriban. Esta medida proporciona una herramienta eficaz en la lucha contra el uso fraudulento de becas que encubren puestos de trabajo en la investigación.

Con el fin de extender dicha regulación laboral a otros sectores susceptibles de mala praxis fraudulenta, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introdujo la disposición adicional 41.^a para tal fin. Sin embargo, el punto 1 de dicha disposición ha resultado ser impreciso y difuso, generando confusión a la hora de aplicar la gestión de las altas y bajas en el Régimen de la Seguridad Social por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. Es por ello necesaria una modificación del texto para obtener una regulación laboral explícita que dote de herramientas eficaces contra la lucha de los fraudes laboral, fiscal y a la Seguridad Social derivados de una extendida mala praxis consistente en encubrir puestos de trabajo a titulados académicos mediante estancias formativas, de especialización, etc., remuneradas en régimen de beca y sin ningún vínculo con centros educativos.

ENMIENDA NÚM. 49

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Sucesión de empresas y contratas en las que interviene un Centro Especial de Empleo.

1. En el supuesto que un Centro Especial de Empleo sea contratista cedente, la relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.

2. Se añade al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, el siguiente texto:

“En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.”

3. Se modifica el artículo 42.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

“La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 75

incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente.»»

JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se le plantean problemas jurídicos, puestos de manifiesto por la doctrina de los Tribunales en las ocasiones que se han pronunciado sobre estos problemas, que afectan a la estabilidad de su empleo y, en muchos casos, a la propia viabilidad de su proyecto empresarial.

Las Cortes Generales son conscientes de este grave problema, prueba de lo cual es que existe un mandato legal al Gobierno, incluido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, para que, en el plazo de doce meses (plazo que se ha incumplido), regulara «las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo».

Las soluciones que se proponen no perjudican a las empresas ordinarias sino todo lo contrario, pues supone mejorar la transparencia y eficacia jurídica en los supuestos de sucesión de empresas y contrata, reforzando la institución jurídica de la subrogación laboral, y solo en aquellos casos en que se ha admitido legalmente o en los supuestos en que se ha previsto en la negociación colectiva.

En el primer supuesto, es decir, cuando un CEE (contratista edente) pierde una contrata y es sustituido por una empresa ordinaria, una línea doctrinal ampliamente mayoritaria, sentada por reiteradas Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Se argumenta, en una serie de primeras Sentencias al respecto, la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera solo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, n.º 6290/2000; S. TSJ Madrid, de 21-9-2001; S. TSJ Galicia, de 16-2-2002) Hay dos Sentencias (SS. TSJ de Murcia, ambas de fecha 4-12-2000), sin embargo, que discreparon del criterio sentado por las anteriores Resoluciones judiciales, al considerar admisible la subrogación de los trabajadores con discapacidad en dicho supuesto.

Sentencias posteriores abordan este problema desde una perspectiva diferente, tanto afectan al CEE como contrata cedente o como contrata cesionaria (S. TSJ de la Comunidad Valenciana, de 26-6-2003 y de 24-2-2005; S. TSJ Madrid, de 28-2-2006) La inaplicación de la cláusula de subrogación dependería, según esta nueva línea, de si resulta o no de aplicación a los trabajadores con discapacidad el Convenio Colectivo que establecía la obligación de subrogarse los trabajadores de la contrata.

Estos problemas deben resolverse para dar seguridad, transparencia y eficacia a las instituciones jurídicas de la sucesión de empresas y contrata. Por otra parte, posibilitar la aplicación de las cláusulas de subrogación, en este primer supuesto en que el trabajador con discapacidad del CEE pasa a la empresa ordinaria, favorece, el objetivo de la LISMI de facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario.

En este supuesto primero (CEE como contratista cedente), se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no disfruta de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria. Y el problema se podría resolver con la propuesta que se formula, añadiendo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, el texto incluido.

Se precisa, también, dar una solución a los problemas que se presentan cuando le es adjudicada una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subrogados de la anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

La solución que se propone es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata, para lo que se modifica el artículo 42.2 de la Ley 13/1982, LISMI.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 76

ENMIENDA NÚM. 50

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

La disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional undécima. Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

1. Las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se consideran personas con discapacidad las personas definidas en el párrafo tercero del apartado segundo del artículo uno de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.”»

JUSTIFICACIÓN:

Modificar la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, con el fin de que las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficien, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial. Esta propuesta de mejora de la redacción dada en el Proyecto de Ley se justifica por la extremadamente baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, su mayor tasa de desempleo y la urgencia por activar y dar salidas laborales a este colectivo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 77

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del artículo 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Se modifica el artículo 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, que queda redactado como sigue:

“Artículo 2. Requisitos.

1. Podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 45 años.
- b) Ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo (.../...).
- c) Haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el Título Tercero del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo cuando la extinción se hubiera producido por imposición de sanción, y no tener derecho a la protección por dicha contingencia.

Este requisito no se exigirá en los supuestos previstos en ~~las letras b) y c)~~ del apartado 2 de este artículo.

- d) Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores (.../...)»

JUSTIFICACIÓN

El programa de la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, establecía, hasta que fue modificado por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, que, para ser beneficiario de la renta activa de inserción el beneficiario debía haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [art. 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006], salvo que se tratara de una persona con discapacidad.

A partir de la modificación, operada por el citado Real Decreto-ley 20/2012, se ha suprimido esta última excepción, de forma que las personas con discapacidad también deben, para beneficiarse de esta ayuda, acreditar que han agotado las prestaciones de desempleo.

Esta medida nos parece injusta y discriminatoria para las personas con discapacidad, muchísimas de las cuales no llegan a acceder a un empleo que genere prestaciones de desempleo, pues se ha suprimida una medida positiva dirigida a superar las desventajas de dichas personas en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad y empleo mucho más baja que las de las personas sin discapacidad.

Este programa puede utilizarse también para impulsar el acceso al autoempleo de sus beneficiarios, lo que vincula esta propuesta al Proyecto de Ley, por lo que proponemos suprimir los obstáculos que se han establecido para que se acojan a aquél las personas con discapacidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 78

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Se incorporan 4 nuevas letras al apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que queda redactado como sigue:

“k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificada en el apartado 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades: no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, en los términos en que se determine reglamentariamente.”»

JUSTIFICACIÓN

Parece importante excluir del acceso a las subvenciones o ayudas de cualquier tipo a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas que favorezcan a las personas con discapacidad o que realicen actos discriminatorios o contrarios a la dignidad de las personas. Por una parte, la realización de actos discriminatorios puede ser constitutiva de delito, de acuerdo con los artículos 510 a 512 del Código Penal, dada su gravedad y la alarma social que originan dichas actividades. En ámbitos como el laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social tipifica y califica como muy graves o graves las conductas empresariales, respectivamente, discriminatorias o que vulneren las normas que favorecen a las personas con discapacidad. Sería una burla a las leyes que sujetos, personas físicas o jurídicas, que han sido condenados en el orden penal o sancionados en vía administrativa por tan graves conductas, obtengan beneficios o subvenciones como «premio» a su comportamiento, censurado, sin embargo, por las normas penales o de otros órdenes. En otros ámbitos, como el de la Ley Reguladora del Derecho de Asociación, se ha excluido de cualquier subvención o ayuda a aquéllas que promuevan el odio o la violencia, con base en la sanción penal de dichas conductas.

De igual modo, se considera que no deben obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora aquellas personas físicas o jurídicas que viniendo obligadas por la legislación social vigente no cumplan la reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad, ya que desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 79

Por otra parte, la obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI. Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

ENMIENDA NÚM. 53

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se adiciona un nuevo artículo 47 bis a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

“Artículo 47 bis. Adaptación del tiempo de trabajo de las personas con discapacidad.

El funcionario con discapacidad o el funcionario que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con la discapacidad, sin que la Administración respectiva pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la Administración y el funcionario.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever que el funcionario con discapacidad o el funcionario que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tenga derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con la discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 54

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 80

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se modifica el apartado 1.h) del artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

“Artículo 48. Permisos de los funcionarios.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario con discapacidad y el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever que el funcionario con discapacidad tenga el mismo derecho en relación a permisos que el funcionario que tenga a su cuidado directo una persona que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma.

ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se adiciona un nuevo artículo 81 bis a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

«Artículo 81 bis. Movilidad por razón de discapacidad.

1. Cuando la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo no resulte posible, el funcionario con discapacidad tendrá derecho a ser adscrito a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad.

2. Cuando el funcionario con discapacidad acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, implique o no el cambio de residencia, sin que la empresa pueda denegar la solicitud, salvo que no haya puesto de trabajo vacante.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 81

JUSTIFICACIÓN

Mejorar los derechos del funcionario con discapacidad, en relación a la movilidad por razón de la misma discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se modifica la disposición adicional duodécima de la, en los siguientes términos:

“Disposición adicional duodécima. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.

1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación profesional de dichos trabajadores.

2. Lo dispuesto en esta disposición adicional será de aplicación desde la entrada en vigor de esta Ley hasta el día 31 de diciembre de 2014, manteniéndose vigente con posterioridad, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 por ciento.

3. El Gobierno procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la prolongación de los períodos de actividad de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013.

A la vista de dicha evaluación, y en función de la duración de los períodos de actividad durante 2012 y 2013, el Gobierno adoptará las medidas que correspondan sobre su mantenimiento, prórroga o modificación, más allá de las condiciones establecidas en el apartado anterior.”»

JUSTIFICACIÓN

Desde las asociaciones y federaciones del gremio de la hostelería y el turismo se ha valorado como muy positiva la reducción establecida en las cuotas a la Seguridad Social, en los meses de marzo y noviembre para los trabajadores fijos discontinuos. Por ello, se propone que dicha reducción se mantenga también durante 2014 y en todo caso, hasta que la tasa de desempleo no se sitúe en España por debajo del 15 por ciento.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 82

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Desarrollo Reglamentario de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

En los próximos tres meses tras la publicación en el BOE de la presente Ley, el Gobierno dictará el Reglamento correspondiente al punto 1 de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, de acuerdo con el informe de las Comunidades Autónomas y del Consejo de Universidades, estableciendo los mecanismos para que los Profesores Funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios que lo soliciten puedan acogerse, una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa, a la prolongación en la permanencia en el servicio activo por un periodo máximo, adicional, de cinco años.»

JUSTIFICACIÓN

El 12 de marzo de 2011, el «BOE» publicó la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Teniendo en cuenta la citada fecha de publicación, el 12 de marzo de 2011, el periodo de seis meses que en la Ley Orgánica 4/2011 se establece para que se creen los mecanismos que faciliten la prolongación del servicio activo de los cuerpos docentes, expiró el día 13 de septiembre de 2011.

A día de hoy, sin embargo, esta disposición adicional no se ha desarrollado, al parecer, no por falta de acuerdo con el cuerpo docente. Cabe destacar, que se trata del mandato de una Ley aprobada por las Cortes Generales y que sin duda alguna, la experiencia y los conocimientos que estos docentes pueden aportar a su alumnado son importantes y de un alto valor añadido, pudiendo mejorar la calidad de nuestra enseñanza universitaria. Además, se corresponde con la necesidad defendida en el marco de reforma de las pensiones, de retrasar de acuerdo con la esperanza de vida, la edad de jubilación.

ENMIENDA NÚM. 58

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convèrgencia i Unió)**

A los efectos de modificar la expresión «representantes de los trabajadores» en el referido texto.

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 83

Redacción que se propone:

Se propone sustituir el término: «representantes de los trabajadores». Por el término: «representantes legales de los trabajadores», a lo largo del texto del Proyecto de Ley. Concretamente, en los artículos 9, 10 y 11, y en la disposición final cuarta.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente de un Real Decreto-ley 11/2013, de 2 agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 7 de noviembre de 2013.—**Eduardo Madina Muñoz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado uno

De supresión.

Se propone la supresión de la letra e) del artículo 207 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley eleva la inscripción como demandante de empleo a requisito constitutivo para el nacimiento del derecho. Esta nueva exigencia separa la prestación por desempleo del resto de prestaciones que componen la acción protectora del sistema de Seguridad Social, haciéndola más gravosa, pues a los requisitos de acceso comunes al nacimiento de cualquier derecho a una prestación del sistema, hasta este momento también predicables de la prestación por desempleo, cuales son, determinación del sujeto protegido (afiliación y en alta, o asimilada, y período mínimo de cotización) y situación protegida (situación legal de desempleo), añade un requisito de gestión. Requisito de gestión que sí es determinante para el momento de reconocimiento de la prestación, o cobro de la misma, pues este reconocimiento no opera de modo automático sino que exige solicitud e inscripción por parte del interesado.

A mayor abundamiento, esta introducción genera confusión entre el nacimiento y el reconocimiento de la prestación, en contra del principio de seguridad jurídica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 84

ENMIENDA NÚM. 60

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado dos

De modificación.

Se propone la supresión del párrafo segundo del apartado 1 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley, al exigir el mantenimiento de la inscripción como demandante de empleo como requisito necesario para la conservación de la percepción por desempleo, suspendiéndose su abono en caso de incumplimiento, convierte esta exigencia en una auténtica causa de suspensión del derecho, no pudiendo considerar equiparable esta nueva causa de suspensión a las reguladas en el artículo 212.1 LGSS, que impiden a los beneficiarios de las prestaciones la asunción de sus obligaciones como personas desempleadas (art. 231 LGSS).

A mayor abundamiento, primero, el derecho suspendido no se reanuda hasta que se produzca la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora (art. 212.3 LGSS, en la redacción dada por el artículo 6.Cuatro, del Proyecto de Ley), lo que implica pérdida de prestación. Y, segundo, el no mantener la inscripción es constitutivo de un nuevo tipo de infracción leve (art. 24.4 LISOS, en la redacción dada al mismo por el artículo 8.Dos del Proyecto de Ley), que se sanciona con pérdida o extinción de la prestación [art. 47.1 a) LISOS, redacción dada por el artículo 8.Cuatro del Proyecto de Ley].

De otro lado, esta nueva causa de suspensión resulta incoherente con la obligación del trabajador consignada en el artículo 231.1 d) LGSS, de renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda. Al respecto se destaca que si en relación con la renovación el beneficiario de la prestación sabía cuál era la forma y fecha de renovación, en relación con esta nueva obligación de mantenimiento nada se dice, incurriendo en inseguridad jurídica.

Con esta nueva causa de suspensión se abunda en la línea ya emprendida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que al introducir como causa de suspensión de la prestación «el incumplimiento de presentar la documentación requerida» (art. 212.3 LGSS), comienzan a cambiar las funciones de unos Servicios Públicos de Empleo que, debiendo estar orientados fundamentalmente a facilitar la orientación, inserción y recualificación de los parados, circunscriben su actividad al control de los mismos, exigiéndoles requerimientos fácilmente subsanables sin necesidad de suspensión o sanción.

ENMIENDA NÚM. 61

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado tres

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 85

MOTIVACIÓN

Se introducen dentro de la norma legal dos nuevos supuestos de suspensión del derecho a la percepción de la prestación por desempleo que, además, para ser constitutivos de dicha consideración jurídica requieren la «autorización» por la entidad gestora.

Al respecto se destaca, primero, «la residencia en el extranjero por tiempo inferior a doce mensualidades para la búsqueda o realización de trabajo o perfeccionamiento profesional o cooperación internacional» tenía la consideración de situación de suspensión del derecho en virtud del artículo 6.3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, como complemento al artículo 213.1, letra g) LGSS que considera causa de extinción del derecho el «traslado de residencia al extranjero». Es decir, este artículo circunscribía el supuesto de extinción del derecho a estancia superior a doce mensualidades, determinando el concepto jurídico de «residencia en el extranjero» a efectos de las prestaciones por desempleo, apartándose de una interpretación analógica o extensiva de la legislación de extranjería que nos llevara a considerar mutatis mutandi que sería constitutiva de situación de residencia en el extranjero la permanencia por un período superior a 90 días. Sin embargo, el Proyecto de Ley en la letra g) del artículo 212.1 LGSS recoge como un nuevo supuesto de suspensión del derecho la estancia en el extranjero, continuada o no, de hasta 90 días por año natural, trasladando al ámbito de la legislación de Seguridad Social la legislación de extranjería, en contraste con el ámbito subjetivo de esta última legislación, a lo que se añade que esta legislación es la que resulta más restrictiva en cuanto al disfrute de la prestación, habida cuenta el periodo exigido para la determinación del concepto jurídico de residencia.

A mayor abundamiento, en relación a este nuevo supuesto de suspensión hubiera sido conveniente, tal y como lo hacía la norma reglamentaria de 1985 supra aludida, atender a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2012 que al respecto declaraba que: «la determinación de la residencia en sus diferentes modalidades se puede graduar con cierta elasticidad mediante la aplicación de umbrales o criterios que no son exactamente los mismos en las distintas ramas o sectores del ordenamiento; no es exactamente igual la residencia a efectos del impuesto de la renta o que la residencia a efectos de la legislación de extranjería, o que la residencia a efectos de movilidad geográfica de los trabajadores, o que la residencia a efectos del derecho-deber de sufragio activo y pasivo», a lo que añadimos, o que la residencia a efectos del derecho a la percepción de las prestaciones de Seguridad Social, en vez de trasladar, como hace el Proyecto de Ley, una legislación extraña a un ordenamiento, en este caso el de Seguridad Social, por su ámbito subjetivo, y lo que es más grave, la que tiene los efectos más restrictivos en el disfrute de las prestaciones. Es más, habida cuenta la próxima elaboración de un nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se estima ese sería el instrumento legal oportuno para calibrar cuál es el período más adecuado para la determinación del concepto jurídico de residencia en función de las distintas prestaciones.

Y, en segundo lugar, el Proyecto de Ley introduce el requerimiento de comunicación y autorización por parte de la entidad gestora para que la situación de ausencia, tanto inferior a doce mensualidades o a 90 días, sea constitutiva de suspensión. Al respecto señalar que el artículo 231.1 e) LGSS establece la obligación de los beneficiarios de las prestaciones de desempleo de solicitar la baja en la prestación cuando se produzcan situaciones de suspensión, por lo que dicha solicitud es en sí misma una comunicación. En cuanto a la exigencia de «autorización», nada aporta a la gestión de una prestación, competencia a la que debe circunscribirse la actuación de la entidad gestora, y supone una restricción a la libre circulación de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 62

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado cuatro

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 86

Se propone la supresión del párrafo segundo del apartado 3 del artículo 212 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

Por coherencia con la enmienda presentada al artículo 6. Dos del Proyecto de Ley que se enmienda, que modifica el artículo 209.1 de la LGSS.

ENMIENDA NÚM. 63

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación de la letra g) del apartado 1 del artículo 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«g) Traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.»

MOTIVACIÓN

Por coherencia con la enmienda de supresión presentada al artículo 6. Tres del proyecto de Ley que se enmienda, que introduce dos nuevas letras f) y g) en el artículo 212.1 de la LGSS.

ENMIENDA NÚM. 64

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado siete

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 4 del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

Por las mismas razones expuestas en la enmienda presentada al artículo 6. Dos del Proyecto de Ley que, en la modificación que efectúa en el artículo 209.1 LGSS, exige a los beneficiarios de prestaciones por desempleo el mantenimiento de la inscripción durante el percibo de la prestación, exigencia que el apartado Siete del Proyecto de Ley, en la redacción dada al artículo 215.4 LGSS, también extiende a los beneficiario de los subsidios por desempleo del apartado 1 del artículo 215 LGSS.

Por lo que se refiere al requisito de estar inscrito, el mismo ya se exige a todos los perceptores del subsidio por desempleo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 87

ENMIENDA NÚM. 65

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6, apartado ocho

De modificación.

Se propone la modificación de la letra h) del apartado 1 del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«h) Inscribirse como demandantes de empleo y suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

MOTIVACIÓN

Por coherencia con la enmienda presentada al artículo 6.Dos del Proyecto de Ley, ya que este apartado introduce el «mantenimiento de la inscripción» como una de las obligaciones de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

ENMIENDA NÚM. 66

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 7

De modificación.

Se propone la supresión del párrafo segundo del apartado 4 del artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

Por coherencia con la enmienda presentada al artículo 6.Dos del Proyecto de Ley, ya que este apartado introduce el «mantenimiento de la inscripción» como una de las obligaciones de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo a verificar por los Servicios Públicos de Empleo competentes.

De otra parte, y así como la modificación del primer párrafo del artículo 27.4 de la Ley 56/2003 se realiza en cumplimiento de la STC 104/2013, de 25 de abril, que establece que es competencia de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos la imposición de sanción referidas a la comisión de infracciones por el incumplimiento de las obligaciones que pesan sobre los beneficiarios de prestaciones pero no se relacionan directamente con su percepción económica (FJ 4), este segundo párrafo se separa de la misma. De este modo, dispone que los Servicios Públicos de Empleo autonómicos verificarán el incumplimiento de la obligación de los beneficiarios de mantenerse inscritos y comunicarán este incumplimiento al Servicio Público de Empleo Estatal para que inicie el procedimiento sancionador que corresponda, cuando este incumplimiento, como señala la STC, no guarda relación con el régimen económico de la Seguridad Social.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 88

ENMIENDA NÚM. 67

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 8, apartado dos

De modificación.

Se propone la supresión del apartado 4 del artículo 24 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

Por coherencia a las enmiendas presentadas al artículo 6, apartados Dos y Siete, del Proyecto de Ley. De otra parte, y puesto que el apartado 3 ya se refiere «a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial», se estima que este apartado carece de sustantividad.

ENMIENDA NÚM. 68

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 8, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 25 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.»

MOTIVACIÓN

Por coherencia a las enmiendas presentadas al artículo 6, apartados Dos y Siete, del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 69

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 8, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 25 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 89

agosto, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«a) Las leves, con pérdida de la pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala.»

MOTIVACIÓN

Por coherencia a las enmiendas presentadas al artículo 6, apartados Dos, del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 70

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En los supuestos de ausencia de representación trabajadores en la empresa, se estará a lo previsto en ese mismo apartado.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 90

podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.»

MOTIVACIÓN

Si la reforma laboral de 2012 supuso, entre otras cuestiones, el otorgamiento al empresario de un poder unilateral en detrimento del derecho de los trabajadores, a la par que obstaculizaba el control jurisdiccional, la nueva modificación que se efectúa en el artículo 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, al otorgar la interlocución sindical a una única comisión negociadora, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo, desjudicializa los conflictos internos entre distintas negociadoras, obstruyendo aún más el control jurisdiccional, y otorga una mayor control empresarial, al evitar la fragmentación.

En cualquier caso, la modificación de las reglas de representación de los trabajadores para la elección de la comisión negociadora en los supuestos recogidos en los anteriores artículos permite que dicha comisión pueda estar integrada de forma conjunta por representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones creadas *ad hoc* a que se refiere el párrafo a) del nuevo apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que la elección de estos (miembros del comité de empresa, delegados de personal y trabajadores «independientes») se realice en proporción al número de trabajadores que representen y no en base a los resultados electorales obtenidos por las distintas candidaturas en los procesos de elecciones sindicales en la empresa. En consecuencia, esta modificación puede conducir a un desplazamiento injustificado y arbitrario de la representación unitaria, y por extensión del sindicato, en beneficio de las comisiones *ad hoc* de trabajadores independientes, privando a las organizaciones sindicales de uno de sus principales medios de acción sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución y artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que existan razones que lo justifique.

ENMIENDA NÚM. 71

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 4 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiera, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos que, en su caso, se hubieran establecido, los trabajadores atribuirán su representación para el período de consultas y la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca. A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que éstas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas a contar desde dicha comunicación y se proceda a iniciar el período de consultas. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.»

MOTIVACIÓN

Si la reforma laboral de 2012 supuso, entre otras cuestiones, el otorgamiento al empresario de un poder unilateral en detrimento del derecho de los trabajadores, a la par que obstaculizaba el control jurisdiccional, la nueva modificación que se efectúa en el artículo 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, al otorgar la interlocución sindical a una única comisión negociadora, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo, desjudicializa los conflictos internos entre distintas negociadoras, obstruyendo aún más el control jurisdiccional, y otorga una mayor control empresarial al evitar la fragmentación.

En cualquier caso, la modificación de las reglas de representación de los trabajadores para la elección de la comisión negociadora en los supuestos recogidos en los anteriores artículos permite que dicha

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

comisión pueda estar integrada de forma conjunta por representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones creadas *ad hoc* a que se refiere el párrafo a) del nuevo apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que la elección de estos (miembros del comité de empresa, delegados de personal y trabajadores «independientes») se realice en proporción al número de trabajadores que representen y no en base a los resultados electorales obtenidos por las distintas candidaturas en los procesos de elecciones sindicales en la empresa. En consecuencia, esta modificación puede conducir a un desplazamiento injustificado y arbitrario de la representación unitaria, y por extensión del sindicato, en beneficio de las comisiones *ad hoc* de trabajadores independientes, privando a las organizaciones sindicales de uno de sus principales medios de acción sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución y artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que existan razones que lo justifique.

ENMIENDA NÚM. 72

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 93

MOTIVACIÓN

Si la reforma laboral de 2012 supuso, entre otras cuestiones, el otorgamiento al empresario de un poder unilateral en detrimento del derecho de los trabajadores, a la par que obstaculizaba el control jurisdiccional, la nueva modificación que se efectúa en el artículo 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, al otorgar la interlocución sindical a una única comisión negociadora, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo, desjudicializa los conflictos internos entre distintas negociadoras, obstruyendo aún más el control jurisdiccional, y otorga una mayor control empresarial al evitar la fragmentación.

En cualquier caso, la modificación de las reglas de representación de los trabajadores para la elección de la comisión negociadora en los supuestos recogidos en los anteriores artículos permite que dicha comisión pueda estar integrada de forma conjunta por representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones creadas *ad hoc* a que se refiere el párrafo a) del nuevo apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que la elección de estos (miembros del comité de empresa, delegados de personal y trabajadores «independientes») se realice en proporción al número de trabajadores que representen y no en base a los resultados electorales obtenidos por las distintas candidaturas en los procesos de elecciones sindicales en la empresa. En consecuencia, esta modificación puede conducir a un desplazamiento injustificado y arbitrario de la representación unitaria, y por extensión del sindicato, en beneficio de las comisiones *ad hoc* de trabajadores independientes, privando a las organizaciones sindicales de uno de sus principales medios de acción sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución y artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que existan razones que lo justifique.

Por todo ello, procede la recuperación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos anteriores a la reforma de 2012.

ENMIENDA NÚM. 73

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado tres bis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado tres bis en el artículo 9 del Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«Tres bis. Se modifica la letra h) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada del siguiente modo:

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado cuatro del artículo 9 del Proyecto de Ley que se enmienda, que da nueva redacción al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ENMIENDA NÚM. 74

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de la cuenta de resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todos los casos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Igualmente, deberá acreditar la proporcionalidad entre la decisión extintiva y la causa alegada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días, y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

La autoridad laboral, además, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, así como sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas propuestas en relación con las mismas, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien lo incorporará al expediente una vez concluido aquel.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad laboral.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en el expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos mediante la utilización de las fórmulas de flexibilidad interna, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiera, que en su conjunto representen la mayoría de aquellos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a instancia de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad y proporcionalidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

Para valorar la razonabilidad de la decisión extintiva, y su proporcionalidad en relación a la causa, se tendrán específicamente en cuenta las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos mediante la utilización de las fórmulas de movilidad funcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de la jornada o inaplicación del convenio colectivo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no iniciación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. En los supuestos de declaración de quiebra, o cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en virtud de decisión judicial, la comunicación a la autoridad laboral se realizará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que el ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

16. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»

MOTIVACIÓN

Si la reforma laboral de 2012 supuso, entre otras cuestiones, el otorgamiento al empresario de un poder unilateral en detrimento del derecho de los trabajadores, a la par que obstaculizaba el control jurisdiccional, la nueva modificación que se efectúa en el artículo 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, al otorgar la interlocución sindical a una única comisión negociadora, aunque la medida afecte a varios centros de trabajo, desjudicializa los conflictos internos entre distintas negociadoras, obstruyendo aún más el control jurisdiccional, y otorga una mayor control empresarial, al evitar la fragmentación.

En cualquier caso, la modificación de las reglas de representación de los trabajadores para la elección de la comisión negociadora en los supuestos recogidos en los anteriores artículos permite que dicha comisión pueda estar integrada de forma conjunta por representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones creadas *ad hoc* a que se refiere el párrafo a) del nuevo apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que la elección de estos (miembros del comité de empresa, delegados de personal y trabajadores «independientes») se realice en proporción al número de trabajadores que representen y no en base a los resultados electorales obtenidos por las distintas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 98

candidaturas en los procesos de elecciones sindicales en la empresa. En consecuencia, esta modificación puede conducir a un desplazamiento injustificado y arbitrario de la representación unitaria, y por extensión del sindicato, en beneficio de las comisiones *ad hoc* de trabajadores independientes, privando a las organizaciones sindicales de uno de sus principales medios de acción sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución y artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que existan razones que lo justifique.

Por todo ello, procede la recuperación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos anteriores a la reforma de 2012.

ENMIENDA NÚM. 75

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

MOTIVACIÓN

El artículo 37.1 de la Constitución garantiza el derecho a la negociación laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. En consecuencia debe ser modificado el artículo 82 para garantizar que la inaplicación de los convenios debe realizarse en los términos, supuestos y con el procedimiento en ellos previsto, y en defecto de previsión sólo será posible la inaplicación por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, con la intervención, de no ser posible el mismo, de las comisiones paritarias del convenio cuya inaplicación se pretende.

Asimismo se contemplan, en aras a la flexibilidad en las empresas, vías para resolver los conflictos en los procesos de negociación a través de los sistemas negociados de solución de conflictos que sean de aplicación (estatales, autonómicos, sectoriales o de empresa).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 99

ENMIENDA NÚM. 76

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 10

De modificación.

Se propone la modificación del segundo párrafo del apartado 2 y el segundo párrafo del apartado 6, ambos del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 julio, Concursal, en la redacción dada a los mismos por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«2. (.../...)

La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que la empresa pertenezca.»

«6. (.../...)

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, de la comisión de trabajadores, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que representen a la mayoría de aquéllos.»

MOTIVACIÓN

Las mismas razones aducidas que en las enmiendas presentadas al artículo 9 del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 77

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 11, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 6, del tercer párrafo del apartado 11 y del apartado 13, así como la adición de un nuevo apartado 14 en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en la redacción dada a los mismos por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido, debiendo comunicarse la presentación de la misma a dichos trabajadores. Igualmente lo deberá comunicar el empresario a la representación de los trabajadores y a estos su intención de impugnar el despido colectivo.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

«11. (.../...)

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.12 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.

El juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia, que deberá tener en cuenta en su caso la posible no compensación si se observa mala fe o dilación indebida o incumplimiento de los trámites del despido colectivo injustificadamente.»

«13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a. Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1. El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3. El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no hay respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.12 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas.

b. Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1. El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2. La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3. Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas.»

«14. Cualquiera que ostente un derecho subjetivo o un interés legítimo incluidas las asociaciones de empresarios y los sindicatos más representativos podrán personarse como partes en el procedimiento de despido individual y colectivo, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, de acuerdo con las siguientes reglas:

a. En el caso de no haber interpuesto la demanda podrán comparecer como demandados, debiendo manifestar su intención de comparecer en el procedimiento, para lo cual el juez dará un plazo de cuatro días al o a los demandantes para ampliar la demanda contra dicho interesado o interesados.

b. Una vez comparezcan en el procedimiento deberán manifestar si se adhieren a la demanda o se oponen a la misma, aplicándose en tales casos las normas que correspondan con arreglo a su posición procesal.»

MOTIVACIÓN

Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, se modifica el apartado 6 del artículo 124 para recoger que la presentación de la demanda por parte de los representantes legales de los trabajadores debe ser comunicada al trabajador para que tenga conocimiento de la suspensión del plazo de caducidad de la acción individual, y así evitar que tenga conocimiento de dicha suspensión una vez interpuesta la demanda. También se añade un nuevo párrafo en el apartado 11 que acoge la jurisprudencia que señala la necesidad de compensar al trabajador cuando ha padecido daños por mala fe o vulneración de la buena fe, cuando ello se ha puesto de manifiesto durante la sustanciación del proceso de despido. Por lo que se refiere a la modificación efectuada en el apartado 13, primero, se elimina el término «únicamente», por considerar que los motivos de suspensión pueden ser varios; y, segundo, teniendo en cuenta que la nulidad proveniente de no considerar las prioridades de permanencia se debe a una decisión arbitraria que tinte todo el proceso de elección de arbitrariedad, por lo que debe tenerse como no efectuada, se extiende a todo el procedimiento que debe ser declarado nulo. Por último, la adición de un nuevo apartado 14 persigue la regulación de la figura del «interesado» habida cuenta de las dudas existentes sobre su posibilidad de actuación en el despido colectivo.

ENMIENDA NÚM. 78

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Disposición adicional (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional (nueva). Desarrollo reglamentario de la Disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, Complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo de 2006, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio de 1985, del Poder Judicial.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la publicación de esta Ley, y de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, Complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo de 2006, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio de 1985, del Poder Judicial, establecerá los mecanismos para que los profesores funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios que lo soliciten puedan acogerse, una vez alcanzada la edad de jubilación forzosa, a la prolongación en la permanencia en el servicio activo por un período máximo, adicional, de cinco años.»

MOTIVACIÓN

Urge el desarrollo reglamentario de la Disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, cuyo retraso injustificado actúa en detrimento de la calidad de la enseñanza universitaria, al privarla de la experiencia y conocimientos de unos docentes altamente cualificados, y desoye las Recomendaciones del Pacto de Toledo atinentes a la prolongación de la vida activa.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 102

ENMIENDA NÚM. 79

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Disposición final tercera, apartado dos

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado dos en la disposición final tercera, constituyendo su dicción actual el apartado uno con el siguiente contenido:

«Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Dos. El apartado 3 del artículo 6 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, queda redactado en los siguientes términos:

«3. El derecho a la prestación o al subsidio por desempleo quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional, o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en los Convenios o Normas comunitarias. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

No tendrá consideración de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 6, apartado Tres, que suprime el supuesto de suspensión constituido por el traslado de residencia al extranjero por tiempo inferior a doce meses, por lo que procede volver a regularlo en el artículo 6.3 del reglamento de desarrollo de la Ley de protección por desempleo en los términos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2013, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 80

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Disposición final cuarta, apartado uno

De modificación.

Se propone la supresión de la letra g) del apartado 1 del artículo 3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 103

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 9.Cuatro del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 81

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 5 del artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.»

MOTIVACIÓN

La exoneración de la obligación de presentar las cuentas anuales e informes de gestión consolidados para los grupos de empresa que no tengan su matriz o sociedad dominante domiciliada en España supone que estas multinacionales van a poder despedir a sus trabajadores en España en los procedimientos de despido colectivo al margen de que se trate de empresas con beneficios, pues se aligera su carga probatoria pudiendo despedir basándose tan solo en la situación de crisis económica que vive nuestro país.

A mayor abundamiento, la exoneración de esta obligación sustrae de una información valiosa no sólo a los trabajadores de la empresa radicada en España, sino también a sus representantes legales —con posible lesión de sus derechos de información y consulta—, a las autoridades administrativas y a la autoridad judicial. En este punto, resulta especialmente cuestionable que a la hora de analizar el despido no pueda oponerse la situación económica general del grupo y que no pueda el juez entrar a valorar la razonabilidad de las medidas del despido a la vista de una documentación contable.

En relación con los representantes legales de los trabajadores de la empresa perteneciente a un grupo de empresas cuya sociedad dominante tenga su domicilio fuera del territorio español, la nueva regulación que el Proyecto de Ley da al artículo 4.5 del texto reglamentario, desde la perspectiva del derecho a la libertad sindical en su vertiente colectiva del artículo 28.1 de la Constitución, en relación con los artículos 64 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva Comunitaria 98/59/CE, les impide un análisis suficiente y veraz sobre las causas económicas del despido, y comporta una obstaculización injustificada e injustificable del derecho del sindicato a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, a través de los medios y mecanismos oportunos que le permiten llevar a cabo dicha actividad. Con ello, se vulnera parte del contenido esencial inalienable del derecho a la libertad sindical reconocido por el artículo 28.1 Constitución.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 104

Finalmente, este distinto tratamiento entre empresas sometidas a la regulación del procedimiento laboral de despido colectivo según tengan o no su matriz o sede en España pudiera lesionar el principio de igualdad.

ENMIENDA NÚM. 82

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 2 del artículo 6 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con la siguiente redacción:

«2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 83

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la supresión de la letra g) del apartado 2 del artículo 17 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada a la misma por el Proyecto de Ley que se enmienda.

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 105

ENMIENDA NÚM. 84

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 2 del artículo 19 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 85

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 26 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«Artículo 26. Interlocución en el período de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

2. En defecto de lo establecido en el párrafo anterior, cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

3. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 106

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 86

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado siete

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 27 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«Artículo 27. Comisión negociadora de los procedimientos.

1. Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

2. Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 87

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final cuarta, apartado ocho

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 28 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en la redacción dada al mismo por el Proyecto de Ley que se enmienda, con el siguiente contenido:

«Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el período de consultas de los procedimientos.

1. Los acuerdos en el período de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 107

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 26.3.

2. En el supuesto de que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el apartado anterior, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

3. Si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el período de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.

4. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 88

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Disposición final (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final con el siguiente contenido:

«Disposición final (nueva). Creación de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de esta Ley, presentará a las Cortes Generales un Proyecto de Ley para la creación de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, adscrita al Ministerio de Fomento, con personalidad jurídica y estructura propia y con independencia respecto a otros órganos del Ministerio de Fomento o la Comisión de Investigación de Accidentes.

Esta Agencia ejercerá la función supervisora y de control e inspección de la seguridad del sistema ferroviario, tanto en relación con las infraestructuras como con la operación ferroviaria, además de trabajar en la mejora continua de los estándares de seguridad con el objeto de mejorar la prevención y reducir los niveles de riesgo de la operación.»

MOTIVACIÓN

Reforzar la seguridad en el sistema ferroviario.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 108

ENMIENDA NÚM. 89

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Disposición final (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

El apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda modificado en los siguientes términos:

1. Las ayudas procedentes de fondos públicos o privados que tengan por objeto subvencionar la realización de estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que, no estando integradas dentro de planes de estudio oficiales, vayan dirigidas a titulados académicos, deberán establecer la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de la entidad a las que se adscriban mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con las disposiciones legales y convencionales aplicables a la entidad de adscripción, siempre que dichas ayudas no estén sujetas a otras disposiciones más específicas con una protección social superior.»

MOTIVACIÓN

La necesidad de adoptar medidas contra el fraude laboral y a la Seguridad Social relacionado con el encubrimiento de puestos de trabajo, en este caso mediante becas, se recoge en la Recomendación número 10 del Pacto de Toledo. Trae causa de dicha Recomendación la Disposición adicional vigésima octava de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece que las personas que participen en programas de ayudas a la investigación deberán ser contratadas por las entidades a las que se adscriban. Esta regulación proporciona una herramienta eficaz en la lucha contra el uso fraudulento de becas que encubren puestos de trabajo en investigación.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, extendió dicha regulación a otros sectores susceptibles de esa mala praxis fraudulenta a través de su Disposición adicional cuadragésima primera. No obstante, el apartado 1 de dicha Disposición ha resultado confuso en su aplicación. Es por ello necesario su modificación para contemplar, de un lado, una clara vinculación laboral en los supuestos que regula, y, de otra, evitar la extendida mala praxis consistente en encubrir puestos de trabajo a titulados académicos mediante estancias formativas, de colaboración o especialización, remuneradas en régimen de beca y sin vínculo con centros educativos.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Congreso de los Diputados, 7 de noviembre de 2013.—**Alfonso Alonso Aranegui**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 109

ENMIENDA NÚM. 90

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2

De adición.

Se añade un nuevo apartado seis, con la siguiente redacción:

Seis. Se incorpora una nueva letra p) al artículo 89 —pasando la actual letra p) a ser q)—, que tendrá la siguiente redacción:

«p) El incumplimiento por parte de las empresas ferroviarias o de los administradores de infraestructura ferroviaria de la obligación de disponer de un plan de asistencia a las víctimas y familiares de accidente ferroviario, a que se refiere la disposición adicional duodécima, así como su no ejecución o ejecución deficiente en caso de producirse dicho accidente.»

JUSTIFICACIÓN

La contenida en la justificación de la enmienda al artículo 2 modificando el actual apartado seis, que pasa a ser el nueve.

ENMIENDA NÚM. 91

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2

De adición.

Se añade un nuevo apartado siete, con la siguiente redacción:

Siete. La letra h) del artículo 90.2 tendrá la siguiente redacción:

«h) Las conductas recogidas en los párrafos a) a p) del artículo anterior, cuando las circunstancias que concurran en su comisión no perturben la seguridad de las personas, de los bienes o del tráfico ferroviario.»

JUSTIFICACIÓN

La contenida en la justificación de la enmienda al artículo 2 modificando el actual apartado seis, que pasa a ser el nueve.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 110

ENMIENDA NÚM. 92

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2

De adición.

Se añade un nuevo apartado ocho, con la siguiente redacción:

Ocho. Se introduce una disposición adicional undécima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional undécima. La Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios: composición, funcionamiento y régimen jurídico.

1. La Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios es un órgano colegiado especializado adscrito al Ministerio de Fomento que tiene competencia para la investigación técnica de los accidentes e incidentes ferroviarios.

2. La Comisión goza de plena independencia funcional respecto de la autoridad responsable de la seguridad y de cualquier regulador ferroviario. En el desempeño de sus funciones, ni el personal ni los miembros del Pleno podrán solicitar o aceptar instrucciones de ninguna entidad pública o privada, siendo independiente en su organización, estructura jurídica y capacidad decisoria respecto de los administradores de la infraestructura, de las empresas ferroviarias que pudieran resultar implicadas, de organismos de tarificación, de organismos de adjudicación, de organismos de certificación o notificados o de cualquier otro organismo o entidad cuyos intereses pudieran entrar en conflicto con el cometido confiado a la Comisión.

3. El Pleno de la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios estará compuesto por un Presidente, cinco vocales, uno de los cuales actuará como Vicepresidente, y un Secretario, con voz pero sin voto.

El Presidente y los vocales serán nombrados por el Ministro de Fomento entre personas de reconocido prestigio y acreditada cualificación profesional en el sector ferroviario, para lo cual se tendrán en cuenta los conocimientos técnicos, la experiencia profesional y los títulos obtenidos.

4. Con carácter previo a su designación, el Ministro de Fomento pondrá en conocimiento de la Comisión competente del Congreso de los Diputados el nombre de las personas propuestas como Presidente y vocales de la Comisión, dando traslado de su currículum.

Dentro del plazo de un mes natural desde la recepción de la correspondiente comunicación, la Comisión competente del Congreso de los Diputados manifestará su aceptación de la persona propuesta como Presidente o su veto razonado. Durante dicho plazo, la citada Comisión del Congreso de los Diputados podrá acordar la comparecencia del candidato propuesto para Presidente para dar cuenta de las líneas básicas de actuación a desarrollar por la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios durante su mandato.

Transcurrido dicho plazo sin manifestación expresa del Congreso, se entenderá aceptada la propuesta y el Ministro de Fomento designará al candidato.

5. El mandato del Presidente y los vocales será de seis años sin posibilidad de reelección. Los vocales de la Comisión se renovarán parcialmente cada dos años, de acuerdo con los criterios de renovación establecidos en las normas de funcionamiento de la Comisión. Todos los miembros de la Comisión actuarán con independencia en el ejercicio de sus funciones.

6. Los miembros de la Comisión cesarán en su cargo por renuncia aceptada por el Ministro de Fomento, expiración del término de su mandato o por separación acordada por el Ministro de Fomento y fundada en la incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, la sanción firme por infracciones graves o muy graves en materia de seguridad en la circulación ferroviaria, grave incumplimiento de sus obligaciones o condena por delito doloso.

En los supuestos de separación del cargo, el Ministro de Fomento remitirá a la Comisión competente del Congreso de los Diputados una comunicación en la que conste la causa de la separación.

7. La Comisión, dentro del primer semestre del año, elaborará una memoria en la que dará cuenta de las investigaciones realizadas el año anterior, de las recomendaciones de seguridad publicadas, así como la información recibida en torno al estado de implantación de las medidas adoptadas de acuerdo con las recomendaciones emitidas con anterioridad. La memoria se remitirá anualmente al Ministerio de Fomento para su traslado a las Comisiones competentes del Congreso de los Diputados y del Senado.

8. Los técnicos investigadores de la Comisión, tanto propios como adscritos, tendrán la consideración de agentes de autoridad cuando actúen en ejercicio de su misión investigadora. Durante el ejercicio de su actividad podrán:

a) Acceder al lugar del accidente o incidente, al material rodante implicado y a las instalaciones relacionadas de infraestructura y de control del tráfico y señalización.

b) Efectuar un inventario inmediato de las pruebas y decidir sobre la retirada de los restos, de forma controlada y custodiada, de instalaciones de infraestructura o piezas, a los efectos del correspondiente examen.

c) Acceder a los equipos de registro y grabación a bordo y a su contenido, con posibilidad de utilizarlos, así como al registro de grabación de las comunicaciones en estaciones y centros de control de tráfico, en su caso, y al registro del funcionamiento del sistema de señalización y control del tráfico.

d) Acceder a los resultados del examen de los cuerpos de las víctimas, cuando pudiera ser relevante para la investigación ferroviaria.

e) Acceder a los resultados de los exámenes y análisis médicos del personal a bordo del tren y de cualquier otro personal ferroviario implicado en el accidente o incidente, cuando pudiera ser relevante para la investigación ferroviaria.

f) Interrogar al personal ferroviario implicado y a otros testigos.

g) Acceder a cualquier información o documentación pertinente en posesión del administrador de la infraestructura, de las empresas ferroviarias implicadas y de la Dirección General de Ferrocarriles.

h) Acceder a cualquier información relacionada con el accidente investigado, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación en cada caso.

La información obtenida tendrá carácter reservado y los técnicos investigadores estarán obligados a preservarla.

9. Reglamentariamente se desarrollarán las normas precisas para la investigación técnica de los accidentes e incidentes ferroviarios, incluidas las reglas de funcionamiento de la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios.»

JUSTIFICACIÓN

El reforzamiento de la seguridad ferroviaria es una prioridad ineludible en la que participa de una forma activa e incuestionable la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios, cuyas recomendaciones están llamadas a desempeñar un papel trascendental en la mejora de la seguridad a través de la prevención.

ENMIENDA NÚM. 93

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 112

Se modifica el actual apartado seis, que pasa a ser el apartado nueve, y que queda redactado como sigue:

Nueve. Se añade una nueva disposición adicional duodécima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional duodécima. Asistencia integral a afectados por accidentes ferroviarios.

Las víctimas de accidentes que se produzcan en el ámbito del transporte ferroviario de competencia estatal y sus familiares tendrán derecho a una asistencia integral que garantice una adecuada atención y apoyo, en los términos que determine el Gobierno reglamentariamente.

En dicho desarrollo reglamentario se concretarán las obligaciones mínimas de las empresas y entidades contempladas en la Ley del Sector Ferroviario en la asistencia a víctimas y a sus familiares, incluidas aquellas que tengan contenido económico.

En todo caso, las compañías ferroviarias que operen en el ámbito del transporte de competencia estatal, así como los administradores de infraestructura de la Red Ferroviaria de Interés General, deberán disponer de un plan de asistencia a las víctimas y a sus familiares en caso de accidente ferroviario en las condiciones que determine el citado desarrollo reglamentario. Este plan de asistencia será aprobado por los centros directivos correspondientes del Ministerio de Fomento en sus respectivos ámbitos de competencia, previo informe preceptivo del Ministerio del Interior.»

JUSTIFICACIÓN

Estas modificaciones que se proponen de la Ley del Sector Ferroviario tienen la finalidad de reforzar la habilitación legal ya prevista en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para el desarrollo reglamentario de las medidas de asistencia integral a víctimas de accidentes ferroviarios.

Son medidas que van más allá de los mínimos regulados en el Reglamento Europeo 1371/2007 sobre los derechos y las obligaciones de los viajeros de ferrocarril, y que servirá de base para avanzar en todos los sistemas de protección y aseguramiento de los viajeros.

ENMIENDA NÚM. 94

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2

De adición.

Se añade un nuevo apartado diez, con la siguiente redacción:

Diez. Se añade una nueva disposición adicional decimotercera con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimotercera. Normas sobre la contabilidad de las empresas ferroviarias.

Sin perjuicio de las obligaciones derivadas de la normativa vigente de formular y publicar las cuentas anuales, las empresas ferroviarias llevarán y publicarán por separado las cuentas de pérdidas y ganancias y los balances, por una parte, en lo que respecta a la prestación de servicios de transporte de mercancías por ferrocarril y, por otra, en lo que respecta a las actividades relativas a la prestación de servicios de transporte de viajeros. Los fondos públicos que se abonen en concepto de actividades relativas a la prestación de servicios de transporte en régimen de servicio público deberán figurar por separado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento (CE) número 1370/2007, en las cuentas correspondientes y no se transferirán a las actividades relativas a la prestación de otros servicios de transporte o cualquier otro servicio.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 113

JUSTIFICACIÓN

Se incluye una nueva disposición adicional para la correcta transposición del artículo 9.4 de la Directiva 91/440/CEE, incorporando a nuestro ordenamiento interno el contenido de dicho precepto, que se refiere a la necesaria separación contable de los servicios comerciales y los prestados en régimen de servicio público, de manera que no se plantee ninguna duda en cuanto a su aplicación a todas las empresas ferroviarias incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley del Sector Ferroviario.

ENMIENDA NÚM. 95

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2.

De adición.

Se añade un nuevo apartado once, con la siguiente redacción:

«Once. Se añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria tercera, con la siguiente redacción:

«6. En la Orden del Ministerio de Fomento prevista en el apartado anterior se determinarán los derechos y obligaciones aplicables a las empresas ferroviarias durante el período de vigencia de los títulos habilitantes, y el régimen aplicable a la modificación y extinción de tales títulos habilitantes. Asimismo, en la Orden se concretarán las prerrogativas que ostentará la Administración, dentro de las previstas en el artículo 210 del Texto Refundido de la Ley y de Contratos del Sector Público y con sujeción a los límites, requisitos y efectos señalados en dicha Ley, al objeto de garantizar la continuidad del servicio.

Será de aplicación subsidiaria a los citados títulos, en lo que resulte compatible con la naturaleza de los mismos, la regulación contenida en el Texto Refundido de la Ley de contratos del sector público respecto del contrato de gestión de ser vicios públicos, en lo relativo a la convocatoria de la licitación, a la adjudicación, a la ejecución salvo lo dispuesto sobre prestaciones económicas, al cumplimiento, a las causas de resolución y a la formalización de los títulos habilitantes.»»

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ha establecido un modelo transitorio para la liberalización del transporte ferroviario de viajeros, según el cual el acceso al mercado de nuevos operadores se llevará a cabo mediante la obtención de títulos habilitantes y determina que dichos títulos se otorgarán a través del correspondiente procedimiento de licitación, regulado por Orden del Ministerio de Fomento.

En consecuencia, se estima necesario completar dicha disposición de manera que el régimen para el otorgamiento de los títulos habilitantes se adapte al esquema de concesiones y de autorizaciones administrativas, y sea de aplicación, en lo que corresponda, la regulación contenida en el Real Decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del sector público.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 114

ENMIENDA NÚM. 96

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2.

De adición.

Se añade un nuevo apartado doce, con la siguiente redacción:

«Doce. Se introduce una disposición transitoria octava, con la siguiente redacción:

“Disposición transitoria octava. Renovación de la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios.

El Presidente y los vocales de la Comisión de Investigación de accidentes ferroviarios designados conforme a lo dispuesto en el artículo 22.3 del Reglamento sobre seguridad en la circulación de la Red Ferroviaria de Interés General, aprobado por Real Decreto 810/2007, de 22 de junio, continuarán en su cargo hasta que expire el término de su mandato, momento en el que entrarán en vigor las previsiones contenidas en la disposición adicional undécima de esta ley.”»

JUSTIFICACIÓN

El reforzamiento de la seguridad ferroviaria es una prioridad ineludible en la que participa de una forma activa e incuestionable la Comisión de investigación de accidentes ferroviarios, cuyas recomendaciones están llamadas a desempeñar un papel trascendental en la mejora de la seguridad a través de la prevención.

ENMIENDA NÚM. 97

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone añadir una disposición final nueva al proyecto, con la siguiente redacción:

«Disposición final ... Modificación de la cuantía de la fianza definitiva en los contratos de gestión de los servicios públicos regulares de transporte de viajeros por carretera de uso general.

1. Los adjudicatarios de los contratos de gestión de los servicios públicos regulares de transporte de viajeros por carretera de uso general habrán de acreditar la constitución de una fianza definitiva en los términos previstos en la legislación sobre contratos del sector público.

2. Se habilita al Gobierno para establecer reglas y criterios en relación con la determinación de la cuantía de las referidas fianzas cuando así se considere necesario en atención a garantizar la más adecuada prestación de los servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Adequar la cuantía de la fianza definitiva que deberán presentar los adjudicatarios de los contratos de gestión de servicios públicos regulares de transporte de viajeros por carretera de uso general a lo que se señala en el artículos 95.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, cuyo texto refundido fue aprobado

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 115

por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, pues la especificidad de estos contratos no justifica un tratamiento diferenciado. Además, se habilita al Gobierno para que, en su caso, pueda acomodar dicha cuantía a circunstancias futuras mediante una norma de rango reglamentario.

ENMIENDA NÚM. 98

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al apartado II de la exposición de motivos

De modificación.

Se modifican los párrafos sexto al noveno y se suprime el párrafo décimo del apartado II de la exposición de motivos, quedando los mencionados párrafos sexto al noveno con la siguiente redacción:

«Como consecuencia de ello, fue preciso dictar una norma con rango legal con la finalidad de integrar la laguna que la anulación de la regla mencionada produjo en orden al cómputo de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Dicha norma, articulada a través del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, se basó en que el Gobierno estima que existen razones de justicia social que aconsejan flexibilizar el número de años requeridos para acceder a una prestación, de modo que se garantice en todo momento el principio de igualdad de los trabajadores, tanto para los de tiempo parcial como para los de tiempo completo, dando cumplimiento así a la sentencia del Tribunal Constitucional.

La norma que se incorpora a la presente ley recoge, además, una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial. El objetivo es, por tanto, evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Con este propósito, la modificación legal atiende a los períodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo.

En consecuencia, se mantiene la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios, como a su cuantía. Por todo ello, el Capítulo II tiene como finalidad cumplir los siguientes objetivos:

1. Dar cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional.
2. Mantener los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan al sistema español de Seguridad Social.
3. Mantener la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo.
4. Evitar situaciones fraudulentas o irregulares, así como evitar la desincentivación de la cotización al sistema.»

JUSTIFICACIÓN

La redacción propuesta consiste en una adaptación formal de la exposición de motivos para dar coherencia a la misma, teniendo en cuenta que la problemática originado por la Sentencia del Tribunal Constitucional a la que se hace referencia en el texto del proyecto remitido al Congreso ya fue colmada por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, que ahora se tramita como proyecto de ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 116

ENMIENDA NÚM. 99

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación.

Se modifica el párrafo décimo del apartado III de la exposición de motivos, que pasa a tener la siguiente redacción:

«La disposición transitoria primera establece que la nueva regulación en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial será aplicable, en los términos que la misma establece, a las prestaciones de la Seguridad Social que con anterioridad al 4 de agosto de 2013 hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido y a las prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite.»

JUSTIFICACIÓN

La adaptación resulta coherente con la modificación que se propone para la disposición transitoria primera.

ENMIENDA NÚM. 100

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la exposición de motivos

De adición.

Se propone la inclusión como últimos párrafos de la exposición de motivos los siguientes:

«...

Por último, y dado que los contratos para la formación y el aprendizaje se están convirtiendo en un medio para la formación e inserción laboral de los jóvenes, se incorporan dos disposiciones finales para posibilitar que hasta el 31 de diciembre de 2014, la actividad formativa inherente a estos contratos pueda seguir estando constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, dada la necesidad de completar la adecuación de la oferta de formación de los certificados de profesionalidad a su impartición en estos contratos, especialmente por lo que se refiere a la modalidad de teleformación y el establecimiento de los soportes técnicos necesarios para su impartición.

Por tanto, es preciso mantener de forma transitoria la posibilidad de efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional, debiendo realizarse inevitablemente de manera urgente puesto que el próximo 31 de diciembre de 2013 finaliza el plazo previsto por el apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de acuerdo con la redacción por el artículo 4 del Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 117

JUSTIFICACIÓN

Es necesario incluir en la exposición de motivos la referencia a las modificaciones normativas que se incorporan al texto de la Ley para posibilitar la ampliación del plazo para la suscripción de contratos de formación y aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación y los requisitos de la actividad formativa en estos supuestos.

ENMIENDA NÚM. 101

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación

Se modifica el artículo 7, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 7. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

El apartado 4 del artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificado en los siguientes términos:

“4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, comunicando la sanción impuesta, en su caso, en el momento en que se imponga, al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, según corresponda, para su ejecución.

Los servicios públicos de empleo competentes verificarán, asimismo, el cumplimiento de la obligación de dichos beneficiarios de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, debiendo comunicar los incumplimientos de esta obligación al Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, en el momento en que se produzcan o conozcan. Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos y será documento suficiente para que el Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, inicie el procedimiento sancionador que corresponda”.»

JUSTIFICACIÓN

Dado que el Instituto Social de la Marina es la entidad competente para la gestión de la protección por desempleo en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, se propone realizar una referencia expresa al mismo.

ENMIENDA NÚM. 102

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 118

Se modifica la disposición adicional cuarta, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuarta. Informe sobre las medidas relacionadas con los trabajadores a tiempo parcial.

El Gobierno elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en la misma hayan tenido sobre el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, en el que también podrá formular propuestas de adaptación en orden a un posible perfeccionamiento tanto de la cotización como de la acción protectora de dicho colectivo.»

JUSTIFICACIÓN

La redacción propuesta consiste en una adaptación de l texto, como consecuencia de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto.

ENMIENDA NÚM. 103

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación.

Se modifica la disposición transitoria primera, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición transitoria primera. Prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.

1. Lo dispuesto en el apartado uno del artículo 5 de esta ley será igualmente de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad al 4 de agosto de 2013 hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso. En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso del día 4 de agosto de 2013.

2. Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se hubiese encontrado en trámite el día 4 de agosto de 2013, se registrarán por lo dispuesto en esta ley y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.»

JUSTIFICACIÓN

La redacción propuesta consiste en una adaptación técnica del texto, como consecuencia de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, sustituyendo las referencias al real decreto-ley por la ley y las de entrada en vigor por la fecha del 4 de agosto de 2013, en la que se produjo la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley.

ENMIENDA NÚM. 104

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 119

Se propone añadir una nueva disposición final con el siguiente texto:

«Disposición final XX. Modificación del apartado 2 de la Disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que queda redactado en los siguientes términos:

“2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.”»

JUSTIFICACIÓN

En tanto se completa la adecuación de la oferta formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, especialmente por lo que se refiere a la modalidad de teleformación y el establecimiento de los soportes técnicos necesarios para su impartición, es preciso mantener de forma transitoria las peculiaridades de aquella cuando se refiere a los contratos no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional, por ello se propone ampliar ese período transitorio hasta el 31 de diciembre de 2014.

ENMIENDA NÚM. 105

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone añadir una nueva disposición final con el siguiente texto:

«Disposición final XX. Modificación del párrafo segundo del apartado 2 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, que queda redactado en los siguientes términos:

“En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 120

JUSTIFICACIÓN

En tanto se completa la adecuación de la oferta formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, especialmente por lo que se refiere a la modalidad de teleformación y el establecimiento de los soportes técnicos necesarios para su impartición, es preciso mantener de forma transitoria las peculiaridades de aquella cuando se refiere a los contratos no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional, por ello se propone ampliar ese período transitorio hasta el 31 de diciembre de 2014.

ENMIENDA NÚM. 106

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al apartado III, párrafo 7 del preámbulo

De modificación.

Donde dice: «...que dicha entidad administra...»,

debe decir: «...que ADIF administra...».

Resto igual

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 107

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al apartado III, párrafo 20 del preámbulo

De modificación.

Donde dice: «...Por último, el objetivo del cambio operado por la disposición final sexta...»,

Debe decir: «...El objetivo del cambio operado por la disposición final sexta...».

Resto igual

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 121

ENMIENDA NÚM. 108

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 4

De modificación.

Donde dice: «...Operadora...»,

Debe decir: «...RENFE-Operadora...».

Resto igual

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 109

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Donde dice: «...y que es la que se incluye en el anexo I...»,

Debe decir: «...y son las que se incluyen en el anexo I...».

Resto igual

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 122

ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

A la totalidad del proyecto

— Enmienda núm. 33, del G.P. Unión Progreso y Democracia.

Exposición de motivos

- Enmienda núm. 98, del G.P. Popular, apartado II, párrafos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º y 10.º
- Enmienda núm. 106, del G.P. Popular, apartado III, párrafo 7.º
- Enmienda núm. 99, del G.P. Popular, apartado III, párrafo 10.º
- Enmienda núm. 107, del G.P. Popular, apartado III, párrafo 20.º
- Enmienda núm. 100, del G.P. Popular, apartado III, párrafos nuevos.

Capítulo I

Artículo 1 (Modificación de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea)

— Enmienda núm. 6, del G.P. La Izquierda Plural.

Artículo 2 (Modificación de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario)

- Enmienda núm. 7, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 90, del G.P. Popular, apartado Cinco bis (nuevo).
- Enmienda núm. 91, del G.P. Popular, apartado Cinco ter (nuevo).
- Enmienda núm. 92, del G.P. Popular, apartado Cinco quáter (nuevo).
- Enmienda núm. 93, del G.P. Popular, apartado Seis.
- Enmienda núm. 94, del G.P. Popular, apartado Seis bis (nuevo).
- Enmienda núm. 95, del G.P. Popular, apartado Seis ter (nuevo).
- Enmienda núm. 96, del G.P. Popular, apartado Seis quáter (nuevo).

Artículo 3 (Modificación de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013)

— Sin enmiendas.

Artículo 4

— Enmienda núm. 108, del G.P. Popular.

Capítulo II

Artículo 5 (Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

— Sin enmiendas.

Capítulo III

— Enmienda núm. 2, de la Sra. Fernández Davila (GMx).

Artículo 6 (Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

- Enmienda núm. 37, del G.P. Catalán (CiU), apartado Uno pre (nuevo).
- Enmienda núm. 36, del G.P. Catalán (CiU), apartado Uno pre bis (nuevo).
- Enmienda núm. 59, del G.P. Socialista, apartado Uno.
- Enmienda núm. 38, del G.P. Catalán (CiU), apartado Uno bis (nuevo).
- Enmienda núm. 60, del G.P. Socialista, apartado Dos.
- Enmienda núm. 8, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Tres.
- Enmienda núm. 61, del G.P. Socialista, apartado Tres.
- Enmienda núm. 9, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Cuatro.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 123

- Enmienda núm. 62, del G.P. Socialista, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 10, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Seis.
- Enmienda núm. 63, del G.P. Socialista, apartado Seis.
- Enmienda núm. 64, del G.P. Socialista, apartado Siete.
- Enmienda núm. 65, del G.P. Socialista, apartado Ocho.

Artículo 7 (Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo)

- Enmienda núm. 39, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 66, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 101, del G.P. Popular.

Artículo 8 (Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

- Enmienda núm. 13, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Uno bis (nuevo).
- Enmienda núm. 11, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Dos.
- Enmienda núm. 67, del G.P. Socialista, apartado Dos.
- Enmienda núm. 68, del G.P. Socialista, apartado Tres.
- Enmienda núm. 12, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 69, del G.P. Socialista, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 31, del G.P. Unión Progreso y Democracia, apartado Cinco.
- Enmienda núm. 40, del G.P. Catalán (CiU), apartado Cinco.

Capítulo IV

- Enmienda núm. 3, de la Sra. Fernández Davila (GMx).

Artículo 9 (Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

- Enmienda núm. 58, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 14, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Uno pre (nuevo).
- Enmienda núm. 41, del G.P. Catalán (CiU), apartado Uno pre bis (nuevo).
- Enmienda núm. 42, del G.P. Catalán (CiU), apartado Uno pre ter (nuevo).
- Enmienda núm. 15, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Uno.
- Enmienda núm. 70, del G.P. Socialista, apartado Uno.
- Enmienda núm. 16, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Dos.
- Enmienda núm. 71, del G.P. Socialista, apartado Dos.
- Enmienda núm. 43, del G.P. Catalán (CiU), apartado Dos bis (nuevo).
- Enmienda núm. 17, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Tres.
- Enmienda núm. 72, del G.P. Socialista, apartado Tres.
- Enmienda núm. 73, del G.P. Socialista, apartado Tres bis (nuevo).
- Enmienda núm. 18, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 74, del G.P. Socialista, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 44, del G.P. Catalán (CiU), apartado Cuatro bis (nuevo).
- Enmienda núm. 19, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Cinco.
- Enmienda núm. 75, del G.P. Socialista, apartado Cinco.
- Enmienda núm. 20, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Seis (nuevo).

Artículo 10 (Modificación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal)

- Enmienda núm. 58, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 76, del G.P. Socialista.

Artículo 11 (Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social)

- Enmienda núm. 58, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 21, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Uno.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 124

- Enmienda núm. 77, del G.P. Socialista, apartado Uno.
- Enmienda núm. 22, del G.P. La Izquierda Plural, apartado Dos.

Artículos nuevos

- Enmienda núm. 29, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Disposición adicional primera

- Enmienda núm. 23, del G.P. La Izquierda Plural.

Disposición adicional segunda

- Enmienda núm. 109, del G.P. Popular.

Disposición adicional tercera

- Enmienda núm. 33, del G.P. Unión Progreso y Democracia.

Disposición adicional cuarta

- Enmienda núm. 102, del G.P. Popular.

Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 5, de la Sra. Fernández Davila (GMx).
- Enmienda núm. 24, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 32, del G.P. Unión Progreso y Democracia.
- Enmienda núm. 45, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 46, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 47, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 78, del G.P. Socialista.

Disposición transitoria primera

- Enmienda núm. 103, del G.P. Popular.

Disposición transitoria segunda

- Sin enmiendas.

Disposición transitoria tercera

- Sin enmiendas.

Disposición derogatoria única

- Sin enmiendas.

Disposiciones derogatorias nuevas

- Enmienda núm. 25, del G.P. La Izquierda Plural.

Disposición final primera

- Enmienda núm. 30, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Disposición final segunda

- Enmienda núm. 26, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 35, del G.P. Unión Progreso y Democracia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 125

Disposición final tercera (Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo)

- Enmienda núm. 26, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 79, del G.P. Socialista, apartado Uno (nuevo).

Disposición final cuarta (Modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada)

- Enmienda núm. 4, de la Sra. Fernández Davila (GMx).
- Enmienda núm. 26, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 58, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 80, del G.P. Socialista, apartado Uno.
- Enmienda núm. 34, del G.P. Unión Progreso y Democracia, apartado Dos.
- Enmienda núm. 81, del G.P. Socialista, apartado Dos.
- Enmienda núm. 82, del G.P. Socialista, apartado Tres.
- Enmienda núm. 83, del G.P. Socialista, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 84, del G.P. Socialista, apartado Cinco.
- Enmienda núm. 85, del G.P. Socialista, apartado Seis.
- Enmienda núm. 86, del G.P. Socialista, apartado Siete.
- Enmienda núm. 87, del G.P. Socialista, apartado Ocho.

Disposición final quinta (Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo)

- Enmienda núm. 27, del G.P. La Izquierda Plural.

Disposición final sexta (Modificación del Real Decreto-ley 8/2013, de 28 de junio, de medidas contra la morosidad de las administraciones públicas y de apoyo a entidades locales con problemas financieros)

- Enmienda núm. 27, del G.P. La Izquierda Plural.

Disposición final octava

- Enmienda núm. 27, del G.P. La Izquierda Plural.

Disposición final novena

- Sin enmiendas.

Disposición final décima

- Sin enmiendas.

Disposiciones finales nuevas

- Enmienda núm. 28, del G.P. La Izquierda Plural.
- Enmienda núm. 48, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 49, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 50, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 51, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 52, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 53, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 54, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 55, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 56, del G.P. Catalán (CiU).
- Enmienda núm. 57, del G.P. Catalán (CiU).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 60-3

13 de noviembre de 2013

Pág. 126

- Enmienda núm. 88, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 89, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 97, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 104, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 105, del G.P. Popular.

Anexo I

- Sin enmiendas.

cve: BOCG-10-A-60-3