BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY **13 de octubre de 2017** **Núm. 163-1** **Pág. 1**

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000130 Proposición de Ley de modificación de determinados preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la protección laboral de las trabajadoras que realizan tratamientos de reproducción asistida.

Presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Proposición de Ley de modificación de determinados preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la protección laboral de las trabajadoras que realizan tratamientos de reproducción asistida.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de octubre de 2017.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén.**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea presenta, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, la siguiente Proposición de Ley de modificación de determinados preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la protección laboral de las trabajadoras que realizan tratamientos de reproducción asistida.

Palacio del Congreso de los Diputados, 2 de octubre de 2017.—**Alberto Rodríguez Rodríguez,** Diputado.—**Irene María Montero Gil,** Portavoz del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

cve: BOCG-12-B-163-1

PROPOSICIÓN DE LEY DE MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS PRECEPTOS DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRATAMIENTOS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Preámbulo

I

Los métodos de reproducción asistida son cada vez más habituales en nuestra sociedad. A ellos se someten parejas que no pueden tener descendencia y también permite la fecundación monoparental o en parejas de mujeres.

Nuestro país se ha convertido en el primer país de Europa en reproducción asistida y el tercero a nivel mundial. En el año 2014 nacieron 33.934 niños y niñas por las diferentes técnicas de reproducción asistida. La Seguridad Social asume parte de los tratamientos de reproducción asistida en España.

Las necesidades requeridas por el tratamiento médico seguido en el proceso de fecundación, así como la expectativa del embarazo con todo lo que conlleva, implica en determinados supuestos efectos lesivos en la relación laboral de las futuras madres al tener conocimiento el empleador con anterioridad de la posibilidad de embarazo de la trabajadora. Siendo el despido el más claro exponente de ello.

Este profundo cambio y evolución en los métodos de embarazo en los últimos 30 años, que la ciencia ha aportado a nuestra sociedad, incrementando los índices de natalidad y permitiendo la maternidad en supuestos anteriormente poco viables requiere, a su vez, de la adaptación de nuestra normativa laboral.

Estas situaciones han sido abordadas por la doctrina comunitaria, en la Sentencia del TJUE de 26 de febrero de 2008 (Rec. 506/06, asunto Sabine Meyer), y más recientemente por nuestro Tribunal Supremo, en su Sentencia 286/2017 de su Sala IV de lo Social, de fecha de 4 de abril de 2017.

Si bien la doctrina comunitaria y nuestra jurisprudencia ha venido a reconocer que «la protección que el derecho de la Unión dispensa a la mujer embarazada no alcanza a una trabajadora que, estando sometida a un proceso de fertilización y reproducción asistida, es despedida cuando no han sido implantados los óvulos fecundados en su útero», dado que la prohibición de despidos de trabajadoras establecida en el artículo 10.1 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada no resulta de aplicación con anterioridad a la introducción de los óvulos fecundados en el útero de la mujer trabajadora, establecen con rotundidad que los artículo 2.1 y 5.1 de la Directiva 76/207 /CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, sí se oponen al despido de la mujer que se encuentra siguiendo un tratamiento de fecundación in vitro.

El artículo 44.1 de nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que «se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio», en consecuencia a la interdicción de discriminación en el empleo por razón de sexo establecida en el artículo 14 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Dicha Directiva contempla la adopción de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

Es por ello y, dado que los avances tecnológicos y sociales respecto a los distintos métodos de fecundación artificial han generado una práctica cada vez más habitual en nuestra sociedad y que las mujeres que se someten voluntariamente a dichos tratamientos no se encuentran específicamente amparadas por nuestro propio ordenamiento laboral, se hace necesario una reforma del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de extender las garantías de indemnidad a estas en los mismos términos que para los supuestos de embarazo.

Mediante la presente Ley se excluyen las faltas de asistencia por tratamiento de reproducción asistida a la hora de computar los umbrales que justifican el despido objetivo establecidos en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como se introducen las pruebas necesarias para la reproducción asistida dentro de los supuestos de permisos regulados en el artículo 37.3 del mismo.

cve: BOCG-12-B-163-1

Por otra parte, se incluye, dentro de los supuestos que consideran la nulidad de la decisión extintiva cuando se está sometida a tratamiento de reproducción asistida, respecto al despido objetivo, como el disciplinario, regulados en los artículos 53.4.b) y 55.5.b).

II

La actual dicción del artículo 52.d) del Texto Refundido por el Estatuto de los Trabajadores, redactada por el número cinco del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, está permitiendo supuestos de despido como el de personas donantes de órganos en vida y de trabajadores con determinadas bajas por enfermedad o por ingresos hospitalarios, curaciones o asistencias a terapias de rehabilitación establecidas por los servicios sanitarios oficiales, por suponer las mismas bajas justificadas de carácter intermitente no amparadas por el actual tenor literal del meritado artículo.

Es por ello que la reforma del artículo 52.d) del actual Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores planteada para amparar los supuestos de reproducción asistida puede resultar una oportunidad para proteger tales supuestos que eviten dramáticas situaciones que coloquen al trabajador en la disyuntiva entre proteger su salud o su puesto de trabajo.

Si bien es cierto que los propios Agentes Sociales, en el seno del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, señalaban que «el absentismo conlleva una pérdida de competitividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores», también se ha evidenciado años después de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que determinadas situaciones que inicialmente fueron excluidas pueden conllevar una merma en la salud de trabajadores y trabajadoras en situaciones de enfermedad o recuperación establecidas por los servicios médicos oficiales. Lo que ha conllevado despidos por tales causas y también, lo que puede resultar más dramático, a la renuncia por parte de los trabajadores a tratamientos prescritos a los efectos de evitar un riesgo cierto de despido.

Es por ello que a los efectos de garantizar la protección de los donantes en vida, a los efectos de que el enorme sacrificio que asumen no se vea agravado con la pérdida de su puesto de trabajo, así como garantizar que el derecho a la protección de la salud, amparado por el artículo 43 de la Constitución Española, se promueve la presente reforma.

Con el fin de extender tales garantías a las trabajadoras sometidas a procesos de reproducción asistida, así como considerar las ausencias justificadas en determinados supuestos de bajas por tratamientos médicos, con plena adecuación a la normativa vigente, se aprueba la presente Proposición de Ley por la que se viene a modificar Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo único. Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Uno. Se modifica el apartado 3.f) del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que quedaría en los siguientes términos:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de pruebas de reproducción asistida, a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, así como las derivadas del proceso médico para la donación de un órgano, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.»

Dos. Se modifica el segundo párrafo del apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

cve: BOCG-12-B-163-1

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, tratamientos de reproducción asistida, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos o devengan de intervenciones quirúrgicas o intervenciones médicas invasivas, tratamientos de rehabilitación, de enfermedades crónicas o que conlleven ingresos hospitalarios, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer, enfermedad grave o al proceso médico para la donación de un órgano.»

Tres. Se modifica el apartado b) del artículo 53.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, y la de las trabajadoras sometidas a tratamientos de reproducción asistida, desde el inicio del mismo, hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.»

Cuatro. Se modifica el artículo 55.5.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, y la de las trabajadoras sometidas a tratamientos de reproducción asistida, desde el inicio del mismo, hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.»

Disposición final primera. Título competencial.

Lo dispuesto en esta Ley se dicta al amparo de las competencias que corresponden al Estado en el artículo 149.1.1.ª, y 79 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para determinar para regular la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de derechos, y la legislación laboral.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las medidas que supongan aumento de los créditos o disminución de los ingresos del presupuesto del ejercicio en curso, que entrarán en vigor en el ejercicio presupuestario siguiente.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 124 del Reglamento de la Cámara, se comunica que la Proposición de Ley por la que se modifican los artículos 37.3.f), 52.d), 53.4.b) y 55.5.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

— No contiene coste económico alguno.

cve: BOCG-12-B-163-1