

Enmiendas al Articulado**Iniciativa: 121 / 8**

Proyecto de Ley por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (procedente del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero).

Plazo de enmiendas: 13/05/2020 14:00

<u>Fecha Presentación</u>	<u>Número</u>	<u>Tipo de Enmienda</u>	<u>Autor</u>	<u>Observaciones</u>
13/05/2020 13:14	2 - 35	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Ciudadanos	



**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, INCLUSIÓN,
MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

El **Grupo Parlamentario Ciudadanos**, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes **ENMIENDAS** al **Proyecto de Ley** por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (procedente del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero) (121/000008)

Congreso de los Diputados, 13 de mayo de 2020

Edmundo Bal Francés
Portavoz Adjunto del Grupo Parlamentario Ciudadanos

(2 - 35)

2. ENMIENDA Nº 1

TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

OBJETO: Modificación del título del Proyecto de Ley.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Proyecto de Ley de medidas para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, la conciliación y la protección de la salud en el ámbito laboral».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación del título del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

3. ENMIENDA Nº 2

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Título I.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«CAPÍTULO I. Medidas en materia de reconocimiento y no discriminación del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

4. ENMIENDA Nº 3

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un artículo 1 dentro del Capítulo I.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 1. Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Uno. Se añade una nueva letra h) al apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pasando la actual letra h) a ser la letra i), y quedando la primera redactada de la siguiente forma:

«h) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.»

Dos. Se modifica la letra j) del artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«j) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.»

Tres. Se modifica la letra g) del apartado 3 del artículo 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactada de la siguiente forma:

«g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.

Este derecho incluirá el de suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce expresamente el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre los derechos individuales que definen el régimen de los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios públicos y los trabajadores autónomos.

S. ENMIENDA Nº 4

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un artículo 2 dentro del Capítulo I.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 2. Igualdad de trato y no discriminación en relación con los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.»

Uno. Se añade un nuevo párrafo entre el primero y el segundo al apartado 1 del artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«A estos efectos, constituirán en todo caso discriminación por razón de sexo las situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia o el ejercicio o pretensión de ejercer los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral o de hacerlo de forma corresponsable, incluido el cuidado de menores o familiares, en los términos reconocidos por las disposiciones legales, convencionales o contractuales vigentes; así como las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral por razón de sexo, que comprenderá en todo caso el que se produzca por razón de cualquiera de las condiciones o circunstancias antes referidas.»

Dos. Se modifica el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 8. Discriminación por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia o conciliación.»

1. Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia o el ejercicio o pretensión de ejercer los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral o de hacerlo de forma corresponsable, incluido el cuidado de menores o familiares, en los términos reconocidos por las disposiciones legales, convencionales o contractuales vigentes; así como las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral por razón de sexo, que comprenderá en todo caso las que se produzcan por razón de cualquiera de las condiciones o circunstancias antes referidas.

2. En ningún caso ninguna mujer podrá ser impedida, perturbada o amonestada por amamantar a su hijo o menor a cargo en la vía pública, en espacios públicos o en establecimientos abiertos al público, cualquiera sea su titularidad, pública o privada.»

JUSTIFICACIÓN:

5 cont.

La enmienda, en primer lugar, desarrolla la consideración de discriminación por razón de sexo para incluir expresamente dentro de tal concepto los supuestos de discriminación por el ejercicio o la pretensión de ejercer los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral o de hacerlo de forma corresponsable. En segundo lugar, se prohíbe expresamente, como garantía del derecho a la no discriminación antes señalado, que cualquier mujer pueda ser impedida, perturbada o amonestada por amamantar a su hijo o menor a cargo, ejerciendo su derecho a la lactancia natural, en cualquier vía, espacio o establecimiento público.

6. ENMIENDA Nº 5

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«*CAPÍTULO II. Medidas en materia de tiempo de trabajo*».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

➔. **ENMIENDA Nº 6**

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 3 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 3. Definición de tiempo de trabajo efectivo.

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«5. Se computará como tiempo de trabajo efectivo todo periodo durante el que el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, incluido durante el tiempo de guardia o en el que se utilice cualquier sistema de localización que implique disponibilidad por parte del trabajador, aun cuando no precise su desplazamiento o presencia física en el centro de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica la definición de tiempo de trabajo recogida en el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de adaptar la redacción de dicha norma en el sentido planteado por la doctrina y la jurisprudencia, con el fin de clarificar determinadas situaciones que no encuentran respuesta en la disposición actual, como las horas de guardia.

8. ENMIENDA Nº 7

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 4 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 4. Adaptación de la jornada, la ordenación del tiempo y la forma de prestación del trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se modifica el apartado 8 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

*«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y su **ejercicio corresponsable**. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. **Mediante convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se pactarán los términos del ejercicio de este derecho, que en todos los casos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.***

En defecto de pacto colectivo, las personas trabajadoras con alguna de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6, podrán solicitar de la empresa, directamente o por medio de sus representantes legales, que se lleven a cabo las adaptaciones a que se refiere el párrafo anterior. El mismo derecho tendrán las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En todos los casos, efectuada la solicitud, se iniciará un proceso de negociación entre las partes por un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación planteadas por la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas de funcionamiento de la empresa en las que se sustenta la decisión.

Asimismo, la empresa podrá poner a disposición de la persona trabajadora, como alternativa a las adaptaciones solicitadas, los servicios de una persona cuidadora profesional, que ésta

8 cont.

preste de forma personal y directa, mediante contrato laboral con la empresa, o en virtud de contrato mercantil con la empresa con la que dicha persona cuidadora esté vinculada, financiados íntegramente por la empresa o con la participación de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al derecho a solicitar las adaptaciones de la jornada, del tiempo de trabajo y de la forma de prestación del trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En particular, se otorga una redacción más clara y precisa al precepto, se concreta el procedimiento de solicitud de adaptaciones mediante negociación con la dirección de la empresa y se amplía a todas las personas con responsabilidades familiares en los términos previstos en el artículo 37.6, así como a víctimas de violencia de género o de terrorismo. También se prevé, como novedad, la posibilidad de que la empresa ofrezca a la persona trabajadora como alternativa la puesta a disposición de una persona cuidadora profesional que atienda sus necesidades de conciliación.

9. ENMIENDA Nº 8

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 5 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 5. Reducción de la jornada de trabajo para cuidado de familiares.

Uno. Se modifica el apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

(...)

*6. Quien por razones de **patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento**, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, **una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida**, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria **o semanal**, con la disminución proporcional del salario.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **o aún de grado más lejano si mediara convivencia con la persona trabajadora**, que por razones de edad, accidente, enfermedad **o discapacidad**, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria o semanal**, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave **o invalidante**, que implique un ingreso hospitalario **o precise reposo domiciliario** 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. **A estos efectos, se considerará en todo caso enfermedad invalidante toda alteración de la salud del menor que provoque limitaciones que inciden directamente sobre su autonomía física o su capacidad de expresión y relación, inclusive las causadas por las denominadas enfermedades raras o poco frecuentes.** Este derecho, una vez reconocido, podrá prolongarse aunque el menor afectado supere los dieciocho años, siempre que se*

9 cont.

mantenga ininterrumpida la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente que motivó su reconocimiento.

En el caso de las reducciones a que se refieren los párrafos anteriores que alcancen el cien por cien de la jornada de trabajo, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. En este supuesto, la persona trabajadora se considerará en situación de excedencia forzosa según lo regulado en el artículo 46.1 y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

Por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que las reducciones de jornada contempladas en este apartado se podrán acumular en jornadas completas a disfrutar de forma acumulada o interrumpida en periodos semanales a lo largo del año.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.»

Dos. Se modifica la letra h) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

(...)

*h) Por razones de **patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento**, 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 **diaria o semanal**, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

*Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **o aún de grado más lejano si mediara convivencia**, que por razones de edad, accidente, enfermedad **o discapacidad**, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*

En el caso de las reducciones a que se refieren los párrafos anteriores que alcancen el cien por cien de la jornada de trabajo, el derecho del funcionario público deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación del órgano o servicio. En este

9 cont.

supuesto, el funcionario se considerará en situación de excedencia por cuidado de familiares según lo regulado en el artículo 89.4 y, en su caso, a lo que se determine reglamentariamente.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que las reducciones de jornada contempladas en este apartado se podrán acumular en jornadas completas a disfrutar de forma acumulada o interrumpida en periodos semanales a lo largo del año.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los funcionarios públicos, hombres o mujeres. No obstante, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.»

Tres. Se modifica la letra e) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

(...)

*e) Permiso por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave **o invalidante**: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo **diaria o semanal** de, al menos, la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave **o invalidante**, que implique un ingreso hospitalario **o precise reposo domiciliario** 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente. **A estos efectos, se considerará en todo caso enfermedad invalidante toda alteración de la salud del menor que provoque limitaciones que inciden directamente sobre su autonomía física o su capacidad de expresión y relación, inclusive las causadas por las denominadas enfermedades raras o poco frecuentes. Este permiso, una vez reconocido, podrá prolongarse aunque el menor supere los dieciocho años siempre que se mantenga ininterrumpida la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente que motivó originalmente su reconocimiento.***

q cont.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que las reducciones de jornada contempladas en este apartado se podrán acumular en jornadas completas a disfrutar de forma acumulada o interrumpida en periodos semanales a lo largo del año.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios públicos, hombres o mujeres. No obstante, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público relativas al derecho a la reducción de jornada de trabajadores y funcionarios, respectivamente, con la finalidad, en primer lugar, de armonizar el contenido del derecho regulado en ambas normas, equiparando así derechos entre ambos colectivos.

Seguidamente, se amplían los márgenes de reducción de la jornada, que podrán alcanzar hasta el cien por cien, siempre que esté justificado y sea proporcionado, se establece la posibilidad de reducción semanal aparte de la diaria, y se contempla la posibilidad del disfrute de la reducción en jornadas completas, por periodos semanales a lo largo del año.

Por último, en relación a la reducción para el cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, se extiende su alcance a aquellas enfermedades que, sin ser graves, sean invalidantes, así como a supuestos que puedan no requerir hospitalización pero sí reposo domiciliario. Asimismo, se amplía su aplicación a supuestos de hospitalización no necesariamente de larga duración, haciendo que pueda aplicarse siendo menor o indefinida, y se prevé la posibilidad de prolongar la reducción aunque el menor supere los dieciocho años siempre que se mantuviese ininterrumpida la enfermedad que motivó la concesión.

10 ENMIENDA Nº 9

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 6 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 6. Permiso para realización de tratamientos de fecundación o reproducción asistida.

Uno. Se modifica la letra f) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

(...)

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

*f) Por el tiempo indispensable para la realización **de tratamientos de fecundación o reproducción asistida**, de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.»*

Dos. Se modifica la letra e) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

(...)

*e) Por el tiempo indispensable para la realización **de tratamientos de fecundación o reproducción asistida**, de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»*

10 cont.

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda extiende el permiso para la realización a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previsto tanto para trabajadores como funcionarios públicos, por el tiempo indispensable y siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo, también al supuesto en que deban realizar tratamientos de fundación o reproducción asistida, por ser una situación asimilada, como medida de apoyo a quienes están en proceso de formar una familia.

11. ENMIENDA Nº 10

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 7 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 7. Permiso para la asistencia a consultas y la realización de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas y tratamientos médicos programados.

Uno. Se añade una nueva letra g) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

(...)

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

g) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas y la realización de pruebas diagnósticas, intervenciones y tratamientos médicos programados que no puedan tener lugar fuera de la jornada de trabajo, así como para el acompañamiento a cualquiera de las anteriores a algún familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, en todos los casos, acreditadas mediante justificante médico.

Salvo que por negociación colectiva se prevea lo contrario, el tiempo de trabajo no prestado durante este permiso deberá ser posteriormente recuperado por el trabajador, en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.»

Dos. Se añade una nueva letra m) al artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

(...)

11 cont.

m) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas y la realización de pruebas diagnósticas, intervenciones y tratamientos médicos programados que no puedan tener lugar fuera de la jornada de trabajo, así como para el acompañamiento a cualquiera de las anteriores a algún familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, en todos los casos, acreditadas mediante justificante médico.

Reglamentariamente se establecerán los supuestos y los términos en que el tiempo de servicio no prestado durante este permiso deba ser recuperado por el funcionario público.»»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda crea un nuevo permiso, aplicable a todos los trabajadores y funcionarios públicos, para la asistencia a consultas y la realización de pruebas diagnósticas, intervenciones y tratamientos médicos programados que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, así como para el acompañamiento a cualquiera de las anteriores de algún familiar que no pueda hacerlo por sí mismo. Todo ello con el objeto de asegurar la adecuada protección de la salud. Con la finalidad de asegurar el equilibrio entre las partes en la utilización de este permiso, evitando posibles abusos, se establece el carácter recuperable del mismo, salvo que la negociación colectiva prevea lo contrario, en los plazos y en los términos que se prevean en el convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo que resulte de aplicación.

12. ENMIENDA Nº 11

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 8 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 8. Bancos de horas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Uno. Se añade un nuevo apartado 10 al artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 34. Jornada.

(...)

10. La empresa deberá garantizar el establecimiento y llevanza de un sistema de banco de horas que facilite el control horario y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. El banco de horas dispondrá de una cuenta por cada persona trabajadora, en la que se registrará, en términos contables, los movimientos de horas trabajadas que se realicen por exceso o por defecto respecto de las pactadas en su jornada de trabajo ordinario, así como los saldos resultantes de los mismos, en cada momento. A estos efectos, se utilizará la información sobre las horas realizadas por cada persona trabajadora que se obtengan del registro de jornada regulado en el apartado anterior.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la dirección empresarial, se establecerá el régimen de organización y funcionamiento del banco de horas, preferentemente por medios electrónicos. Sin perjuicio de lo anterior, en la cuenta de cada persona trabajadora, se anotarán en su debe, en todo caso, las horas de permiso recuperables, incluidas las derivadas del crédito horario al que se refiere el párrafo siguiente, mientras que en su haber se anotarán, en todo caso, las horas extraordinarias compensables.

Las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de horas recuperables para asuntos particulares, equivalente a un 5 por ciento de su jornada de trabajo anual, salvo que por convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se establezca un porcentaje superior. La solicitud de estas horas por cada persona trabajadora con cargo a su crédito horario deberá ser preavisada con una antelación de al menos 72 horas, también a salvo de que la negociación colectiva establezca un periodo menor. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso a las que restasen en el crédito de que se disponga durante ese

12 cont.

año natural, salvo que por convenio o acuerdo colectivo o, en defecto de ambos, por decisión de la dirección empresarial previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, se permita la incorporación de todas o de una fracción determinada de aquellas.

Asimismo, por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que las horas de este crédito horario se podrán acumular en jornadas completas. Los calendarios laborales podrán establecer límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas, siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que fuesen necesarias para acomodarse a las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

La recuperación o compensación de las horas que resulten por exceso o por defecto en el saldo de la cuenta correspondiente a cada persona trabajadora deberá producirse en el plazo de tres meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de las mismas, salvo que se establezca un plazo superior por convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, debiendo en todo caso la persona trabajadora cumplir con el total de la jornada anual correspondiente, aun cuando dicha recuperación dé lugar a la distribución irregular de su jornada de trabajo.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora en relación con el funcionamiento del banco de horas, las anotaciones que se realicen en su cuenta, el uso de las horas del crédito horario o la recuperación de las horas que correspondan se resolverán en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

La empresa deberá registrar y mantener actualizados los movimientos y el saldo de la bolsa de horas de cada persona trabajadora, quien podrá solicitar información sobre los mismos en todo momento, directamente o por medio de su representación legal en la empresa. Igualmente, la empresa deberá conservar la información relativa al banco de horas, en soporte electrónico, durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

« Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

(...)

2. *Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto deberán garantizar el establecimiento y llevanza de un sistema de banco de horas que facilite el control horario y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

12 cont.

del personal a su servicio. Reglamentariamente se establecerá su régimen de organización y funcionamiento, así como los términos de recuperación o compensación de las horas que resulten por exceso o por defecto en el saldo de la cuenta correspondiente a cada funcionario público, atendiendo en todos los casos a lo dispuesto en la legislación laboral.

Los funcionarios públicos dispondrán de un crédito de horas para asuntos particulares de carácter recuperable, equivalente a un 5 por ciento de su jornada anual, dentro de las cuales se computarán también las referidas en la letra l) del apartado anterior aunque no tengan que recuperarse. Reglamentariamente se establecerán los términos para la solicitud y recuperación de horas utilizadas de este crédito, así como de su eventual reposición dentro del mismo año natural, atendiendo igualmente a lo dispuesto en la legislación laboral.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda prevé el establecimiento de sistemas de bancos de horas en las empresas, que lleven el registro de los movimientos de las horas de cada persona trabajadora que queden por exceso o por defecto respecto de su jornada ordinaria de trabajo pactada, así como los saldos resultantes de las mismas. Esta herramienta, que ya ha sido adoptada por otros países de nuestro entorno, permite una gestión más dinámica y flexible del tiempo de trabajo en las empresas. Su adaptación concreta a la realidad de cada empresa, así como las particularidades de su régimen de organización y funcionamiento, se deja en manos de la negociación colectiva.

En paralelo, se dispone con carácter general un crédito de horas para asuntos particulares, equivalente al 5% de la jornada anual, salvo que por convenio o acuerdo colectivo se establezca un porcentaje superior. La utilización de estas horas deberá solicitarse con un margen de preaviso de, al menos, 72 horas. La negociación colectiva también establecerá los términos en que dichas horas se puedan disfrutar de forma acumulada en jornadas completas.

Por último, esta propuesta se extiende a los funcionarios públicos, sin perjuicio de su desarrollo por las Administraciones Públicas, siguiendo la finalidad de las enmiendas presentadas de introducir una mayor flexibilidad también en el ámbito del empleo público.

13. ENMIENDA Nº 12

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 9 dentro del Capítulo II.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 9. Conversión de días de vacaciones en horas para asuntos particulares.»

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«4. Las personas tendrán derecho a convertir un máximo de siete días hábiles de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán utilizar en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o bien incorporar directamente al haber de su cuenta del banco de horas a los efectos regulados en el artículo 34.10.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los funcionarios públicos tendrán derecho a convertir un máximo de siete días hábiles de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en los términos que reglamentariamente se determinen, o bien incorporar directamente al haber de su cuenta del banco de horas a los efectos regulados en el artículo 48.2.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda establece la posibilidad de las personas trabajadoras de conversión de un máximo de siete días de vacaciones en su equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán utilizar en los términos que se establezcan por negociación colectiva, o bien incorporar directamente al haber de su cuenta en el banco de horas cuya existencia se establece por otras de las enmiendas presentadas, de modo que se posibilite, por ejemplo, la compensación de horas con cargo al crédito horario previsto en dicho sistema. Esta misma disposición se introduce, con las adaptaciones precisas, para el caso de los funcionarios públicos.

14. ENMIENDA Nº 13

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo III.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«*CAPÍTULO III. Medidas en materia de trabajo a distancia*».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

15. ENMIENDA Nº 14

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 10 dentro del Capítulo III.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 10. Fomento del trabajo a distancia.

Uno. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados de la siguiente forma:

«Artículo 13. Trabajo a distancia.

(...)

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

La conversión de un trabajo presencial en un trabajo a distancia y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer por el empresario de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). 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), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria entre el trabajo presencial y a distancia, el empresario deberá informar a los trabajadores, a través de su representación legal o, en su defecto, directamente, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa que puedan ser directa o potencialmente prestados a distancia, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo presencial en uno a distancia y viceversa, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la dirección de la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada en razones objetivas de funcionamiento de la empresa.

15 cont.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, **en especial en materia retributiva**, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Los medios necesarios para la realización del trabajo a distancia, que en todo caso deberán reunir las mismas condiciones que aquellos previstos para su prestación presencial, sin perjuicio de las particularidades que requiera la prestación a distancia, deberán ser puestos a disposición del trabajador por la empresa. No obstante, cuando el trabajo mediante esta modalidad se hubiera producido a instancia del trabajador, éste podrá iniciar la prestación a distancia aportando directamente y por su cuenta los medios necesarios, siempre que los mismos consistan en exclusiva en dispositivos informáticos o, en general, de tecnologías de la información y la comunicación, todo ello sin perjuicio de la obligación de la empresa de procurar dichos medios tan pronto las circunstancias lo hiciesen viable.

El empresario estará obligado al control del tiempo de trabajo a distancia, a través de los mismos medios con los que se realizase el control del trabajo presencial en la empresa o, cuando no fuese posible, a través de medios telemáticos de condiciones análogas, que siempre habrán de resultar respetuosos con la intimidad del trabajador en su domicilio. No obstante, en los casos en que el trabajo a distancia se defina en unidades de la obra o servicio que constituyan el objeto de la prestación, cuando esta modalidad se hubiera producido a instancia del trabajador, siempre que la jornada lo sea a tiempo completo, no será preceptiva la obligación de registro de jornada en los términos establecidos en el artículo 34.9.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a las acciones de formación profesional para el empleo de la empresa, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 9 al artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

(...)

9. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para el ejercicio de los derechos a que se refieren los apartados 4, 5, 6 y 8, por su voluntad, podrán sustituirlos por la prestación del trabajo a distancia durante el mismo tiempo de permiso y/o la misma proporción de la jornada que pudiera reducirse en cada caso, manteniendo su retribución, siempre que dicha

15 cont.

conversión sea posible atendiendo a la naturaleza del puesto o de la actividad y no resulte incompatible por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Tres. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Disposición adicional decimoséptima. Prestación del servicio a distancia.

Los funcionarios públicos podrán prestar sus servicios a distancia, siempre con carácter voluntario y previa solicitud por el interesado. La prestación se acordará atendiendo a la naturaleza del puesto o de la actividad y siempre que no resulte incompatible por razones justificadas de funcionamiento del servicio. A estos efectos, tendrá la consideración de prestación del servicio a distancia aquel que se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona funcionaria o en el lugar libremente elegido por esta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en las dependencias del órgano o entidad para el que presten sus servicios. La prestación del servicio a distancia tendrá, en todos los casos, carácter voluntario para el funcionario público, no pudiendo ser objeto de imposición.

Reglamentariamente se establecerán los supuestos y requisitos para la solicitud y la forma y condiciones de la prestación del servicio a distancia por los funcionarios públicos, atendiendo a lo dispuesto a tales efectos en la legislación laboral. En todo caso, en los términos que reglamentariamente se prevean, los funcionarios públicos reúnan los requisitos para el ejercicio de los permisos a que se refieren las letras f), g), h) e i) del artículo 48 y de la letra e) del artículo 49, por su voluntad, podrán sustituirlos por la prestación del trabajo a distancia durante el mismo tiempo de permiso previsto en cada caso, manteniendo su retribución, siempre que dicha conversión sea posible atendiendo a la naturaleza del puesto o de la actividad y no resulte incompatible por razones justificadas de funcionamiento del servicio.»

Cuatro. Se modifica la letra a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

(...)

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las

15 cont.

características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

En el caso de los trabajadores a distancia, cuando la prestación del trabajo mediante dicha modalidad se hubiera producido a instancia del trabajador, se entenderá cumplida la obligación de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.»

Cinco. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. (...)

No será de aplicación la presunción a la que se refiere el párrafo anterior en el caso de las personas que presten el trabajo a distancia desde su propio domicilio. En caso de que el trabajo a distancia se realice desde otro lugar, dicha presunción se establecerá sobre el titular del establecimiento desde el que se hubiera acordado la prestación.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce diversas modificaciones en la normativa vigente para fomentar la implantación del trabajo a distancia en las empresas. En primer lugar, se modifica el Estatuto de los Trabajadores para aclarar los términos de las posibilidades de conversión del trabajo presencial en trabajo a distancia, y viceversa, así como para establecer los supuestos en que el trabajador tendrá derecho en todo caso a solicitar la prestación del trabajo a distancia. En los mismos términos, se establecen las condiciones básicas para la prestación del servicio a distancia por parte de los funcionarios públicos, buscando con ello extender esta modalidad de trabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas, uno de los más propicios para ello.

Seguidamente, se establecen una serie de disposiciones para facilitar el inicio de la prestación a distancia cuando sea solicitada a instancia del trabajador, evitando posibles obstáculos para su

15 cont.

realización. Así, se prevé que el trabajador pueda, en primer término, aportar de forma personal y directa los medios necesarios para el trabajo, cumplir la obligación de evaluación de riesgos para la salud y seguridad laboral mediante una autoevaluación. También, acorde a la naturaleza de la modalidad de la prestación del trabajo a distancia, se señalan los supuestos en que la empresa quedará exonerada del registro de jornada, así como aquellos donde no será aplicable la presunción a la que se refiere el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

16. ENMIENDA Nº 15

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo IV.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«*CAPÍTULO IV. Medidas en materia de permisos por nacimiento y cuidado de menor*».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

17. ENMIENDA Nº 16

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 11 dentro del Capítulo IV.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 11. Flexibilización del ejercicio de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

*«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las **dos** semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*

*El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante **dieciséis** semanas, de las cuales serán obligatorias las dos semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre

17 cont.

hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que restase de su permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las dos semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras **dos** semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, **de manera paralela, secuencial o alterna entre cada progenitor**, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto, lo que no excluirá el periodo de descanso obligatorio de dos semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

*La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. **No obstante, cada progenitor, por su propia voluntad, tendrá derecho a disfrutar de todo el período de suspensión de forma ininterrumpida, bien de forma simultánea al del otro progenitor o bien inmediatamente a la finalización del de aquel, sin que sea de aplicación la limitación anterior, y sin perjuicio de la obligación de comunicarlo a la empresa en los términos antes señalados.**»*

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Dos semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que

17 cont.

se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las **catorce** semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, **y de manera paralela, secuencial o alterna por cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor**, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, la suspensión tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará a cada acogedor sobre el cómputo total de las semanas a las que cada uno de ellos tenga derecho.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. **No obstante, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, por su propia voluntad, tendrá derecho a disfrutar de todo el período de suspensión de forma ininterrumpida, bien de forma simultánea al del otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor o bien inmediatamente a la finalización del de aquel, sin que sea de aplicación la limitación anterior, y sin perjuicio de la obligación de comunicarlo a la empresa en los términos antes señalados.»**

Cuatro. Se modifica el apartado 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

17 cont.

«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Asimismo, en todos los casos, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5, transcurridas las dos semanas de descanso obligatorio previstas en cada uno de ellos, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, durante todo o durante una parte determinada del periodo de suspensión, en bloques semanales, acumulados o interrumpidos, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, conforme se determine reglamentariamente y de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1.º El período durante el que se disfrute el permiso en régimen de jornada a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.**
- 2.º Una vez acordado el régimen de jornada de disfrute del permiso, solo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador, a iniciativa de este.**
- 3.º Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.**
- 4.º El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. A estos efectos, serán de aplicación las reglas previstas en los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.6 y en su normativa de desarrollo.»**

Cinco. Se modifica el apartado 9 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«9. Durante la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 a 8, finalizado el período de descanso obligatorio que en su caso prevea cada uno, la persona trabajadora tendrá derecho a ser informada sobre los cursos de formación que convoque la empresa y a participar en los mismos en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

Asimismo, las personas trabajadoras, finalizado el periodo de permiso que corresponda, tendrán derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso correspondiente, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

*«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las **dos** semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio y deberán disfrutarse ininterrumpidas. Este permiso se ampliará dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.*

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las **dos** primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. **No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.** En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.*

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las **dos** semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.»

Siete. Se modifica la letra b) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

*«b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de 16 semanas. **Dos** semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

17 cont.

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las **dos** primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.*

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

*Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen. **En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, el permiso tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho.»***

Ocho. Se modifica la letra c) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

*«c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las **dos** semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*

*Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las **dos** primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.*

*En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las **dos** primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las **catorce** semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.*

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

*Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las **dos** primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica el régimen de disfrute de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, con la finalidad de dotarlo de una mayor flexibilidad que permita a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores adaptarlos a sus necesidades y disfrutarlos de forma corresponsable, tanto para los trabajadores como para los funcionarios públicos.

En particular, se reduce el número de semana de descanso obligatorio para cada titular del permiso de seis a dos, se prevé la posibilidad de adelantar el disfrute del permiso por nacimiento a la madre biológica hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto, y se establece la posibilidad, se permite el disfrute del permiso de forma paralela, secuencial o alterna entre titulares, de acuerdo con la empresa o el órgano o entidad donde preste servicio, y se prevé que cada uno de ellos pueda en todo caso decidir disfrutarlo de forma ininterrumpida.

18. ENMIENDA Nº 17

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo V.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«*CAPÍTULO V. Medidas en materia de protección social*».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

19. ENMIENDA Nº 18

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 12 dentro del Capítulo V.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 12. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Uno. Se modifica el número 4.º de la letra b) del apartado 3 del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 109. Recursos generales.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social será la siguiente:

(...)

b) Tienen naturaleza no contributiva:

1.º Los complementos por mínimos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor y de las pensiones de la Seguridad Social.»

Dos. Se modifican los artículos del 177 al 180, ambos inclusive, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados de la siguiente forma:

«

CAPÍTULO VI.

Nacimiento y cuidado de menor

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como los que se disfruten por las mismas situaciones por los trabajadores por cuenta propia o autónomos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 318.a) y el resto de normativa aplicable.

Artículo 178. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, **siempre que reúnan la condición general exigida en el artículo 165.1** y las demás que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 179. Prestación económica.

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

3. **La cuantía mínima de la prestación por nacimiento y cuidado de menor será del 100 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples. Cuando la cuantía determinada de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 diera como resultado una cuantía inferior a esta cuantía mínima, el trabajador tendrá derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar dicha cuantía. Cuando la prestación se disfrutase en régimen de jornada parcial, dichos complementos se concederán en proporción a la jornada reducida.**

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

El derecho a la **prestación** por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando, **no teniendo reconocido el disfrute de la**

19 cont.

prestación en régimen de jornada parcial, trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.»

Tres. Se suprimen los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Cuatro. Se modifica la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 318. Normas aplicables.

Será de aplicación a este régimen especial:

a) *En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el Capítulo VI del Título II.*

*Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir **la prestación** por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»*

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica la regulación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor del sistema de la Seguridad Social. En particular, se integra el supuesto especial, para el caso de aquellos beneficiarios que no reunieran el periodo de carencia exigido en cada caso para el reconocimiento de la prestación, dentro del supuesto general, articulándose en su lugar como un complemento de mínimos, de naturaleza no contributiva, dentro de la prestación. Este complemento se aplica con carácter general en todos los casos, incluido aquellos que no estaban cubiertos por el supuesto especial (i.e. paternidad) y ampliándose su duración, al ser ahora coincidente con la general de la prestación. Por último, se equipara el cómputo de la base reguladora de los autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena. Todo ello con la intención de reforzar la prestación por cuidado y nacimiento de menor.

20. ENMIENDA Nº 19

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 13 dentro del Capítulo V.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 13. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o invalidante.

Se modifican los artículos 190, 191 y 192 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«

CAPÍTULO X.

Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o invalidante

Artículo 190. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o invalidante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 por ciento, y que pueda alcanzar hasta el 100 por ciento de la misma, que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedor, cuando ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave o invalidante, que requiera ingreso hospitalario o precise reposo domiciliario, durante el tiempo de tratamiento continuado de la enfermedad. A estos efectos, se considerará en todo caso enfermedad invalidante toda alteración de la salud del menor que provoque limitaciones que inciden directamente sobre su autonomía física o su capacidad de expresión y relación, inclusive las causadas por las denominadas enfermedades raras o poco frecuentes.

La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave o invalidante, así como de la necesidad de tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

20 cont.

Artículo 191. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave **o invalidante**, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por **nacimiento y cuidado de menor** regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 192. Prestación económica.

1. La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave **o invalidante** consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años. **No obstante, el derecho a esta prestación, una vez reconocido, podrá prolongarse aunque el menor afectado supere los 18 años, siempre que se mantenga ininterrumpida la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente que motivó su reconocimiento.**

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica la regulación de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en coherencia con las enmiendas presentadas al derecho a la reducción de la jornada de trabajo en este mismo supuesto (i.e. mantenimiento en determinados casos aunque el menor supere los 18 años, ampliación a hospitalizaciones que no

20 cent.

sean de larga duración o a enfermedades invalidantes que precisen reposo domiciliario aunque no hospitalización, etc.).

21. ENMIENDA Nº 20

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo VI.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«*CAPÍTULO VI. Medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo*».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

22. ENMIENDA Nº 21

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 14 dentro del Capítulo VI.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 14. Prevención de riesgos laborales relacionados con el embarazo y la maternidad.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

*«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo **y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a su ejercicio corresponsable**, considerando las variables relacionadas con el sexo **y las responsabilidades familiares** tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»*

Dos. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

*«d) Adaptar el trabajo a la persona, **teniendo en cuenta sus circunstancias personales y familiares**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.»*

Tres. Se añade un nuevo párrafo entre el primero y el segundo a la letra a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«En esta evaluación inicial también se tendrá en cuenta la eventualidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia, tomando en consideración tanto la exposición a agentes y sustancias como las condiciones de trabajo, en particular, la organización del tiempo de trabajo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 26. Protección de la maternidad.»

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, **atendiendo en todo lo posible a sus responsabilidades familiares. La misma obligación tendrá el empresario cuando, en atención a las circunstancias médicas, personales o familiares de la trabajadora, el riesgo no hubiera podido ser previsto en la evaluación.** Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, **la adaptación del horario, la duración o la distribución de la jornada de trabajo, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, el cambio de los turnos de trabajo o la prestación del trabajo a distancia durante toda o parte de la jornada laboral.**

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del recién nacido, y así lo certifique el **informe del médico que en función del régimen de protección social aplicable** asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, **en su caso, con las adaptaciones en las condiciones o del tiempo de trabajo que fuesen necesarias para evitar la exposición al riesgo de la trabajadora afectada.** El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, teniendo en cuenta los resultados correspondientes de la evaluación de riesgos y el contenido del certificado médico.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, **teniendo derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.**

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente adecuado en todo lo posible su cualificación profesional, **en su caso, con las adaptaciones en las condiciones o del tiempo de trabajo que fuesen necesarias para evitar la exposición al riesgo. La trabajadora, en todo caso, tendrá derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.**

22 cont.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el **informe del médico que en función del régimen de protección social aplicable asista facultativamente** a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce diversas modificaciones en la legislación de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de promover en todo lo posible la adopción de medidas dirigidas a acomodar el puesto de trabajo a las circunstancias de los trabajadores con responsabilidades familiares y a que se realicen todas las adaptaciones posibles en caso de riesgo durante el embarazo o la lactancia antes de proceder a la suspensión del contrato de la trabajadora.

23. ENMIENDA Nº 22

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo VI.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«CAPÍTULO VII. Medidas en materia de negociación colectiva».

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

24. ENMIENDA Nº 23

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 15 dentro del Capítulo VII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 15. Delegados de igualdad y conciliación dentro de los comités de empresa.

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 63. Comités de empresa.

(...)

4. El comité de empresa elegirá entre sus miembros un delegado de igualdad y conciliación, que actuará como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, al delegado de igualdad y conciliación le corresponden, en todo caso, las siguientes competencias:

- a) Obtener información desglosada por sexos sobre la retribución abonada a los trabajadores, con referencia a todos sus elementos, incluidos complementos salariales.*
- b) Información, seguimiento y evaluación de las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad y conciliación, sobre la aplicación del mismo.*
- c) La participación y seguimiento de los procedimientos específicos establecidos en las empresas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*
- d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en su ejercicio corresponsable.*
- e) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»*

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

24 cont.

«Artículo 39. Órganos de representación.

(...)

7. La Junta de Personal elegirá entre sus miembros un delegado de igualdad y conciliación, que actuará como representante de los funcionarios con funciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40, al delegado de igualdad y conciliación le corresponden, en todo caso, las siguientes competencias:

- a) Obtener información desglosada por sexos sobre la retribución abonada a los funcionarios, con referencia a todos sus elementos, incluidos complementos retributivos.**
- b) Información, seguimiento y evaluación de las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el órgano o entidad y, de haberse establecido un plan de igualdad y conciliación, sobre la aplicación del mismo.**
- c) La participación y seguimiento de los procedimientos específicos establecidos en el órgano entidad para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**
- d) Colaborar con la dirección del órgano o entidad en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.**
- e) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»**

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda prevé la creación de la figura del delegado de igualdad y conciliación, como representante especializado sobre tales materias dentro del comité de empresa, o de las Juntas de Personas en el caso del personal funcionario, que tendrá entre sus competencias la obtención de información desglosada por sexos, el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas por la empresa y del plan de igualdad y conciliación que se hubiera aplicado, y la colaboración con la dirección de la empresa o del órgano o entidad para en la puesta en marcha de nuevas medidas y, en general, facilitar el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

25. ENMIENDA Nº 24

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 16 dentro del Capítulo VII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 16. Deber de negociar medidas de igualdad y conciliación.

Uno. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Artículo 84. Concurrencia.

(...)

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

(...)

f) Las medidas para hacer efectivo el derecho a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y para favorecer su ejercicio corresponsable.

(...)»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 85. Contenido.

*1. (...) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a hacer efectivo el **derecho a la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y a la **conciliación de la vida personal, laboral y familiar y su ejercicio corresponsable, incluido el fomento del trabajo a distancia, que se concretarán, cuando se elaboren y apliquen en la empresa por prescripción legal o decisión voluntaria, en planes de igualdad y conciliación** con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

25 cent.

Asimismo, los convenios incluirán una memoria de impacto de género respecto de las cláusulas que integran su contenido.

Tres. Se modifica el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 85. Contenido.

(...)

2. (...) Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad y **conciliación** en las empresas **en que resulte legalmente preceptivo**, de la siguiente forma:»

Cuatro. Se añade una nueva letra n) al artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 37. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

(...)

n) Las medidas dirigidas a hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y su ejercicio corresponsable, incluido el fomento del trabajo a distancia, que se concretarán en planes de igualdad y conciliación con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, los Pactos y Acuerdos que se alcancen en las Mesas de Negociación incluirán una memoria de impacto de género respecto de las cláusulas que integran su contenido.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 13 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 13. Acuerdos de interés profesional.

(...)

5. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los acuerdos de interés profesional, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de

25 cont.

oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y su ejercicio corresponsable, cuyo contenido estará de acuerdo, en su caso, con los planes de igualdad y conciliación, cuyo alcance y contenido será el previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicados por las empresas que los suscriban. Asimismo, los acuerdos de interés profesional incluirán una memoria de impacto de género respecto de las cláusulas que integran su contenido.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce una serie de disposiciones por las que se establece, sin perjuicio de la libertad que corresponde a las partes, el deber, en los procesos de negociación colectiva que tienen lugar en diferentes ámbitos, de negociar medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

26. ENMIENDA Nº 25

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 17 dentro del Capítulo VII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 17. Planes de igualdad y conciliación.»

Uno. Se modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.»

*1. Las empresas están obligadas a hacer efectivo el **derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable**, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral tanto directa como indirecta por razón de sexo, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad **y conciliación**, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.*

Los grupos de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda con quienes estuviesen legitimados para negociar convenios colectivos de tal naturaleza de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de disponer de plan propio aquellas empresas no incluidas en el plan del grupo. A estos efectos, resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, estos planes deberán ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En este sentido, el periodo de consultas tendrá una duración mínima de un mes, a salvo de lo que pueda establecerse en convenio colectivo. Durante el periodo de consultas, las partes deberán en todo momento negociar de buena fe con vistas a obtener un acuerdo.

Reglamentariamente se determinará la forma de efectuar el cómputo del número de trabajadores de la empresa a efectos de lo previsto en este artículo.

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad **y conciliación**, previa negociación con la representación legal de los*

26 cont.

trabajadores, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo, o cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. También deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad y conciliación, siempre que empleen a trabajadores por cuenta ajena, con independencia de su número:

- a) Las Administraciones Públicas y las entidades del sector público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.*
- b) La Casa de su Majestad el Rey, el Congreso de los Diputados, el Senado, el Tribunal Constitucional y el Consejo General del Poder Judicial, así como el Banco de España, el Consejo de Estado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Económico y Social y las instituciones autonómicas análogas.*
- c) Las Universidades, así como las fundaciones, centros e institutos universitarios y demás entidades dependientes o vinculados a las mismas, de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*
- d) Las corporaciones de Derecho Público, incluidas las Cámaras de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, los Colegios Profesionales y las Federaciones Deportivas.*
- e) Las fundaciones, de conformidad con la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y la normativa autonómica que sea de aplicación.*
- f) Las asociaciones declaradas de utilidad pública, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.*
- g) Los partidos políticos, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales, así como las fundaciones y demás entidades dependientes o vinculadas a los anteriores.*

5. Los planes de igualdad deberán ser objeto de revisión y actualización periódicas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva y, en su defecto, cada tres años.

6. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

7. A los efectos previstos en este Capítulo, se consideran empresas todas las personas físicas y jurídicas que cumplan lo dispuesto en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que quedan redactados de la siguiente forma:

«Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad y conciliación.

1. Los planes de igualdad y **conciliación** son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a **hacer efectivo** el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable, así como a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.**

Los planes de igualdad y **conciliación** fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad y **conciliación** contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres y **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.** Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable, incluida la posibilidad de cada puesto de trabajo de ser prestado a distancia, en su caso, previa realización de las adaptaciones oportunas.**
- g) **Presencia o composición desequilibrada entre los sexos.**
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y **Conciliación**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

26 cont.

Los planes de igualdad y conciliación de grupo de empresas podrán extenderse a todas las empresas que integran el grupo o establecer acciones especiales respecto de alguna de dichas empresas o de determinados centros.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad y Conciliación, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad y conciliación en el citado registro, en los términos previstos en la normativa laboral.

5. Los planes de igualdad y conciliación contendrán una auditoría salarial, con el objetivo de obtener una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

La auditoría deberá comprender los siguientes ámbitos:

- a) La proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puestos.*
- b) Los criterios de clasificación profesional y valoración de los distintos puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.*
- c) Los sistemas de promoción profesional y económica.*
- d) Los criterios que sirven de base para la fijación de la retribución percibida por los trabajadores, con indicación de su naturaleza, condiciones de su percepción y periodo de devengo.*
- e) El número de personas trabajadoras y la proporción de mujeres y hombres acogidas a reducciones de jornada, suspensiones del contrato de trabajo, excedencias u otras medidas de similar naturaleza o finalidad que posean incidencia en el salario.*

En la elaboración de la auditoría serán consultados los representantes de los trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a realizar una auditoría salarial cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable en los términos establecidos en el mismo, incluso aunque no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad y conciliación en los términos del artículo 45.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 45, las empresas deberán revisar los planes de igualdad y conciliación o, en su caso, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, tanto directas como indirectas, entre mujeres y hombres cuando la auditoría ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia.»

26 cont.

Tres. Se modifica el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad y conciliación.

1. Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, a través del delegado de igualdad del comité de empresa, o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y conciliación, las medidas aplicadas y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad y conciliación por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

2. Los planes de igualdad y conciliación en vigor deberán ser publicados de forma accesible en la sede electrónica o en la página web de la empresa o entidad que los aplique, siempre que la existencia de aquellas resulte preceptiva por disposición legal o reglamentaria.»

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso o tengan conocimiento de posibles casos, en su caso, de conformidad con lo dispuesto a tales efectos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Con esta finalidad, en todo caso deberán establecerse, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, medidas específicas para la prevención, detección e intervención ante el acoso sexual y del acoso laboral por razón de sexo, tales como la elaboración de protocolos, la difusión de códigos de buenas prácticas, o la realización de campañas informativas o acciones de formación.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica las disposiciones relativas a los planes de igualdad y conciliación recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la finalidad de ampliar el catálogo de sujetos obligados, clarificar ciertos extremos del procedimiento de elaboración y aplicación de los mismos que no encontraban respuesta en la

26 cent.

actual redacción legal (por ejemplo, su duración, su aplicación en el caso de los grupos de empresas, etc.) y la concreción de las auditorías salariales previstas por la norma.

27. ENMIENDA Nº 26

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 18 dentro del Capítulo VII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 18. Registro y depósito de los planes de igualdad y conciliación.»

Uno. Se modifica el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 90. Validez.

- 1. Los convenios colectivos y los acuerdos sobre planes de igualdad y conciliación a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.*
- 2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de inscripción en el registro que proceda por su ámbito territorial, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.*

Asimismo, deberán ser presentados ante la autoridad laboral para su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos correspondiente, en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad y conciliación, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad y conciliación cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una vez registrado, el acuerdo será remitido al órgano público competente para su depósito. Los planes de igualdad y conciliación serán asimismo remitidos para su inscripción en el Registro al que se refiere el artículo 46.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Serán en todo caso objeto de depósito los planes de igualdad y conciliación cuya elaboración resulte obligatoria conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes. Se podrá solicitar asimismo el depósito de los acuerdos sobre planes de igualdad y conciliación cuyo inscripción o depósito no resulten obligatorios conforme a lo dispuesto en este apartado.

3. En el plazo máximo de 20 días desde la presentación del convenio o acuerdos sobre los planes de igualdad y conciliación en el registro, se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio o de los acuerdos que sean objeto de publicación.

4. El convenio y los acuerdos sobre planes de igualdad y conciliación entrarán en vigor en la fecha que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieron contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Asimismo, la autoridad laboral comprobará que el alcance y contenido de los planes de igualdad y conciliación se ajusten a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.

En ambos casos, cuando la autoridad laboral apreciase la existencia de discriminaciones en los convenios o de deficiencias en los planes de igualdad y conciliación, podrá instar su subsanación en el plazo máximo de quince días. En defecto de respuesta o en caso de negativa, o si considerase que las subsanaciones son insuficientes, la autoridad laboral se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las controversias suscitadas previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En tal caso, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la citada Ley 36/2011, de 10 de octubre.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, promoverá, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices que garanticen la aplicación uniforme por las autoridades laborales de estos preceptos en todo el territorio nacional.»

JUSTIFICACIÓN:

27 cont.

La enmienda modifica el Estatuto de los Trabajadores para clarificar los supuestos en que resulta obligado el registro y depósito de los planes de igualdad y conciliación o de los acuerdos relacionados con los mismos, así como para establecer el alcance de la comprobación previa de dichos planes o acuerdos por parte de la autoridad laboral.

28. ENMIENDA Nº 27

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo Capítulo VIII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«CAPÍTULO VIII. Medidas en materia de tutela judicial»

JUSTIFICACIÓN:

Adaptación de la estructura del Proyecto de Ley al contenido de las enmiendas planteadas.

29. ENMIENDA Nº 28

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de un nuevo artículo 19 dentro del nuevo Capítulo VIII.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Artículo 19. Tutela judicial del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se modifica el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 139. Tramitación.

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se aplicará cuando la persona trabajadora solicite el ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 34.8, 9 y 10 y en los artículos 37.4, 5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social contra la empresa en un plazo de veinte días, a partir de que este le comunique su negativa o su disconformidad con la opción ejercitada por aquel. Únicamente se admitirá la oposición del empresario a la demanda formulada por el trabajador que se funde en la imposibilidad material de satisfacerla o de hacerlo sin grave perjuicio para la empresa u otros trabajadores.

A estos efectos, la empresa y la persona trabajadora deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad y conciliación de la empresa para su consideración en la sentencia.

El juez resolverá estimando, total o parcialmente, la petición, o desestimándola, ponderando todos los intereses y circunstancias concurrentes.

2. Las restantes reclamaciones para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral contempladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se plantearán en los mismos términos previstos en el apartado anterior, si bien en este supuesto el empresario podrá oponerse a la solicitud del trabajador por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de la empresa y, en su caso, aceptar alguna de las alternativas planteadas por el trabajador u ofrecer las suyas propias.

3. El procedimiento a que se refiere el apartado primero también se aplicará cuando la trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, solicite que se adopten

los mecanismos establecidos en dicho precepto. Una vez presentadas las razones indiciarias de riesgo para el embarazo o la lactancia natural por la trabajadora, corresponderá al empresario probar la imposibilidad material de que opere la adaptación del puesto de trabajo y, cuando así fuere, el cambio a otro puesto o, en ambos casos, la imposibilidad de hacerlo sin grave perjuicio para la empresa u otros trabajadores. En el supuesto previsto en este párrafo será también demandada la Entidad Gestora o la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social encargada de la gestión de la prestación correspondiente.

4. *En todos los casos a que se refieren los apartados anteriores, en la demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa total o parcial del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.*

Asimismo, en todos los casos, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

Igualmente, en todos los casos, en el procedimiento podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el artículo 180.4.

5. *El procedimiento regulado en el apartado primero será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, en los términos establecidos en los artículos 34.8 y 37.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»*

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce una modificación de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, con la finalidad de reforzar la tutela judicial de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.

30. ENMIENDA Nº 29

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de una nueva disposición adicional primera.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición adicional primera. Referencias a planes de igualdad y conciliación.

En virtud de lo dispuesto en esta Ley, las referencias a los "planes de igualdad" contenidas en el ordenamiento jurídico se modifican por referencia a los "planes de igualdad y conciliación.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda establece que las referencias en el ordenamiento a los planes de igualdad se entenderán a los planes de igualdad y conciliación, en coherencia con la denominación introducida por las enmiendas presentadas.

31. ENMIENDA Nº 30

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de una nueva disposición adicional segunda.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición adicional segunda. Homologación de situaciones jurídicas equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela.

A los efectos de esta Ley y de las modificaciones en otras normas introducidas por la misma, se consideran jurídicamente equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela, todas aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para las anteriores en nuestro ordenamiento, cualquiera que sea su denominación.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda introduce una disposición adicional por la que se clarifica que se consideran jurídicamente equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela, todas aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras con finalidad y efectos jurídicos análogos.

32, ENMIENDA Nº 31

TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

OBJETO: Modificación del artículo único, que pasa a ser la disposición derogatoria única.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición derogatoria única. Derogación normativa.»

1. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, quedan derogados el apartado d) del artículo 52 y la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan o sean contrarias a lo dispuesto en esta Ley.»

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda traslada el contenido del único artículo que contenía el Proyecto de Ley, que implicaba la derogación de un único precepto del Estatuto de los Trabajadores, a una disposición derogatoria de nueva creación, más acorde a la naturaleza de esta medida y a la estructura de la norma que se propone por medio de las enmiendas presentadas.

Asimismo, se incluye dentro de las disposiciones derogadas la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que establece las condiciones en que los convenios colectivos pueden determinar la jubilación forzosa de los trabajadores, por entender que se trata de una medida desproporcionada, contraproducente y discriminatoria por razón de edad.

33. ENMIENDA Nº 32

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

OBJETO: Adición de una nueva disposición final primera, reenumerándose la disposición final primera y las siguientes en consecuencia.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición final primera. Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Se modifica la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

*No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por **causas objetivas** o por despido disciplinario, **cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente; por resolución efectuada a instancia del trabajador, con excepción de aquellas que puedan tener su origen en el artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; por dimisión, muerte, jubilación, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.***

3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en

particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo. En dichos casos, este compromiso de mantenimiento del empleo, así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento, se aplicarán en los términos que se establezcan por acuerdo del Consejo de Ministros.

4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

*5. Las empresas deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas **que correspondieran a los trabajadores que hubieran sido despedidos o cuyo contrato hubiera sido extinguido incumpliendo este compromiso**, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»*

JUSTIFICACIÓN:

La enmienda modifica el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en particular la disposición adicional sexta, por la que se establece que la aplicación de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral reguladas en el artículo 22 de dicha norma, relativa a los ERTes por fuerza mayor, estará condicionada a un compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados durante los seis meses siguientes. Pese a la reciente modificación de dicha cláusula, a los efectos de introducir una mayor claridad en su definición y una mayor flexibilidad en su aplicación, los términos en que queda su redacción pueden seguir considerándose demasiados restrictivos, tanto, que de hecho resultan contraproducentes para la protección del empleo que teóricamente persigue la aplicación de este compromiso.

En ese sentido, la enmienda, en primer lugar, con el fin de introducir una mayor flexibilidad, incluye entre las causas de excepción del compromiso la extinción de causas objetivas, o por resolución a instancia del trabajador.

Seguidamente, al objeto de clarificar su aplicación, establece que la consideración de la alta variabilidad o estacionalidad del empleo que deberán tenerse en cuenta a la hora de interpretar este compromiso en función del sector de actividad o la normativa aplicable se realizará en los términos que se determinen por acuerdo del Consejo de Ministros.

Por último, por razones de proporcionalidad, se dispone que, en caso de incumplimiento, procederá la devolución de las cotizaciones que hubieran sido exoneradas correspondientes a los trabajadores afectados por el despido o extinción, y no a todos los trabajadores que hubieran sido afectados por el ERTE por fuerza mayor, como parece deducirse de la redacción original.

33 cent.

34. ENMIENDA Nº 33

TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

OBJETO: Modificación de la disposición final primera.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición final primera. Título competencial.

*Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva **sobre legislación procesal**; en el artículo 149.1.7.ª, que le atribuye la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas; y en el artículo 149.1.18.ª, que se la atribuye sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.»*

JUSTIFICACIÓN:

Mejora técnica.

35. ENMIENDA Nº 34

TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

OBJETO: Modificación de la disposición final segunda.

TEXTO QUE SE PROPONE:

«Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».»

JUSTIFICACIÓN:

Mejora técnica.