

Enmiendas

Iniciativa: 121 / 33

Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Plazo de enmiendas: 11/12/2024 18:00

Fecha Presentación	Número	Tipo de Enmienda	Autor	Observaciones
09/10/2024 17:52	1	Enm. totalidad devolución	Grupo Parlamentario VOX	
10/12/2024 13:34	2 - 4	Enmiendas al articulado	Belarra Urteaga, Ione (GMx)	
11/12/2024 14:28	5	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Junts per Catalunya	
11/12/2024 15:19	6	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR	
11/12/2024 16:30	7 - 32	Enmiendas al articulado	Rego Candamil, Néstor (GMx)	
11/12/2024 16:30	33 - 59	Enmiendas al articulado	Rego Candamil, Néstor (GMx)	
11/12/2024 17:22	60 - 63	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Socialista Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR	
11/12/2024 17:34	64 - 75	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Popular en el Congreso	
11/12/2024 17:38	76	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)	

ÍNDICE

<u>Expediente: 121/000033</u>	6
Nº Enmienda: 2. G.P. Mixto; Belarra Urteaga, Ione. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	6
Nº Enmienda: 3. G.P. Mixto; Belarra Urteaga, Ione. Apartados nuevos.....	8
Nº Enmienda: 4. G.P. Mixto; Belarra Urteaga, Ione. Apartados nuevos.....	11
Nº Enmienda: 5. G.P. Junts per Catalunya. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	14
Nº Enmienda: 6. G.P. Plurinacional SUMAR. DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.....	17
Nº Enmienda: 7. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.....	19
Nº Enmienda: 8. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	22
Nº Enmienda: 9. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	25
Nº Enmienda: 10. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	28
Nº Enmienda: 11. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	33
Nº Enmienda: 12. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	38
Nº Enmienda: 13. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.....	39
Nº Enmienda: 14. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	41
Nº Enmienda: 15. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	43
Nº Enmienda: 16. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	45
Nº Enmienda: 17. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	46
Nº Enmienda: 18. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	48
Nº Enmienda: 19. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	50
Nº Enmienda: 20. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	52
Nº Enmienda: 21. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	53
Nº Enmienda: 22. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	55

Nº Enmienda: 23. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	57
Nº Enmienda: 24. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	59
Nº Enmienda: 25. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	63
Nº Enmienda: 26. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	65
Nº Enmienda: 27. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	67
Nº Enmienda: 28. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	69
Nº Enmienda: 29. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	74
Nº Enmienda: 30. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	76
Nº Enmienda: 31. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones derogatorias nuevas.....	79
Nº Enmienda: 32. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	81
Nº Enmienda: 33. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	85
Nº Enmienda: 34. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	87
Nº Enmienda: 35. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	90
Nº Enmienda: 36. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	97
Nº Enmienda: 37. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	107
Nº Enmienda: 38. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	113
Nº Enmienda: 39. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	115
Nº Enmienda: 40. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	117
Nº Enmienda: 41. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	119
Nº Enmienda: 42. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	120
Nº Enmienda: 43. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Artículos nuevos.....	131
Nº Enmienda: 44. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	133
Nº Enmienda: 45. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	137
Nº Enmienda: 46. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	139
Nº Enmienda: 47. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	144

Nº Enmienda: 48. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Apartados nuevos.....	148
Nº Enmienda: 49. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	150
Nº Enmienda: 50. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones finales nuevas.....	152
Nº Enmienda: 51. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	154
Nº Enmienda: 52. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	155
Nº Enmienda: 53. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	156
Nº Enmienda: 54. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	157
Nº Enmienda: 55. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	158
Nº Enmienda: 56. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	159
Nº Enmienda: 57. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. Disposiciones adicionales nuevas.....	161
Nº Enmienda: 58. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	163
Nº Enmienda: 59. G.P. Mixto; Rego Candamil, Néstor. ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	170
Nº Enmienda: 60. G.P. Socialista; G.P. Plurinacional SUMAR. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	177
Nº Enmienda: 61. G.P. Socialista; G.P. Plurinacional SUMAR. ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.....	182
Nº Enmienda: 62. G.P. Socialista; G.P. Plurinacional SUMAR. ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	185
Nº Enmienda: 63. G.P. Socialista; G.P. Plurinacional SUMAR. DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.	188
Nº Enmienda: 64. G.P. Popular en el Congreso. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	191
Nº Enmienda: 65. G.P. Popular en el Congreso. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	193
Nº Enmienda: 66. G.P. Popular en el Congreso. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva).....	195

Nº Enmienda: 67. G.P. Popular en el Congreso. Apartados nuevos.....	198
Nº Enmienda: 68. G.P. Popular en el Congreso. ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	200
Nº Enmienda: 69. G.P. Popular en el Congreso. Apartados nuevos.....	202
Nº Enmienda: 70. G.P. Popular en el Congreso. Artículos nuevos.....	204
Nº Enmienda: 71. G.P. Popular en el Congreso. DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.....	206
Nº Enmienda: 72. G.P. Popular en el Congreso. Disposiciones adicionales nuevas.....	208
Nº Enmienda: 73. G.P. Popular en el Congreso. DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.....	209
Nº Enmienda: 74. G.P. Popular en el Congreso. Disposiciones finales nuevas.....	211
Nº Enmienda: 75. G.P. Popular en el Congreso. DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.....	212
Nº Enmienda: 76. G.P. Vasco (EAJ-PNV). ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	213

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 2

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

BELARRA URTEAGA, IONE

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

No se considerará excesiva la carga para la empresa en el supuesto de que el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin considerar la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, no supere la cuantía de la mayor entre estas cantidades:

- a. La indemnización que le correspondiera al trabajador o trabajadora por un despido declarado como improcedente.
- b. Seis meses de salario del trabajador o trabajadora

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación

laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.»

Justificación

Mejora técnica

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 3

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

BELARRA URTEAGA, IONE

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Se añade un apartado TRES al artículo Primero:

El artículo 53 de queda redactado de la siguiente manera

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Quando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto

contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

d) El de las personas trabajadoras que hayan visto adaptado su puesto de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 49.1 n)

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos, excedencia o adaptación del puesto de trabajo señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

Justificación

Mejora técnica

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 4

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

BELARRA URTEAGA, IONE

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Se añade un apartado CUATRO al artículo Primero:

El artículo 55 queda redactado de la siguiente manera:

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante

los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

d) El de las personas trabajadoras que hayan visto adaptado su puesto de trabajo de acuerdo a lo previsto en el artículo 49.1 n)

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos, excedencia o adaptación del puesto de trabajo señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo,

sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Justificación

Mejora técnica

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 5

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO JUNTS PER CATALUNYA

A INSTANCIA DEL DIPUTADO

Cervera Pinart, Josep Maria

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga ~~excesiva~~ para la empresa **se considerará que no es posible realizar ajustes o el cambio de puesto de trabajo cuando la empresa tenga menos de cincuenta trabajadores.**

Para determinar si ~~existen~~ **la** cargas ~~es excesiva~~ para la empresa se tendrá en cuenta si pueden ser ~~paliada en grado suficiente~~ **asumidas** mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación

de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la ~~participación~~ **consulta** de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

En todo caso, las empresas que, no estando obligadas a ella, adopten medidas de adaptación de los puestos de trabajo previstas en el punto n) del artículo 49 asumiendo costes económicos para llevarlas a cabo, podrán deducirse el coste de dichas medidas en las cotizaciones a la seguridad social de las personas trabajadoras en los términos que reglamentariamente se determinen.»

Justificación

Se propone la supresión de la palabra excesiva para evitar la indeterminación que el concepto carga excesiva podría suponer.

Se propone la consideración en este apartado de la dimensión empresarial, debido a que la normativa al trasladar la responsabilidad y carga económica a la empresa tiende a ignorar los recursos y las posibilidades reales que tienen las empresas de menor dimensión. Las pymes que constituyen la mayor parte del tejido empresarial suelen carecer de los mismos medios financieros, humanos y técnicos que las empresas de mayor dimensión. Sin esta consideración, se corre el riesgo de generar un marco normativo que resulta desproporcionado para las empresas de menor dimensión, poniendo en peligro su sostenibilidad y competitividad.

Se propone la modificación del texto sustituyendo la participación por la consulta de la representación de las personas trabajadoras entendiendo que la consulta a la representación de las personas trabajadoras permite el diálogo sin comprometer, a su vez, la eficiencia y agilidad de la toma de decisiones empresariales.

Se propone añadir un último punto a dicho apartado n), o en su defecto, en una disposición adicional considerando que la adopción de las medidas que se proponen en la nueva regulación suponen el

traslado de la responsabilidad y la carga económica a las empresas, situándolas en una posición de vulnerabilidad e inseguridad jurídica, especialmente a las micro, pequeñas y medianas que disponen de recursos limitados para adaptarse a las nuevas exigencias normativas.

Es necesario articular medidas de repuesta que incluyan el apoyo por parte de los organismos públicos al tejido productivo si queremos mantener la productividad y competitividad de las empresas.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 6

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO PLURINACIONAL SUMAR

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Texto que se propone

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta ley.
2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18.^a del Pacto de Toledo.
3. **(Nuevo) Con el objetivo de avanzar en los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo de las personas con discapacidad, en el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará una propuesta de modificación del régimen del personal de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas para garantizar la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente absoluta, total o gran incapacidad.**

Justificación

Desde el 1 de enero de 2011, todas las personas que pertenecen al Cuerpo de la Guardia Civil y a las Fuerzas Armadas están incluidos de forma obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social, que es el que rige sobre el reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y

muerte y supervivencia. La regulación de las consecuencias jurídicas de la apreciación de que un militar o guardia civil ha de ser declarado en situación de retiro por pérdida de condiciones psicofísicas o apto con limitaciones o sus equivalencias (incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez) no pueden quedar al margen de lo que motiva la reforma materializada en el presente proyecto de ley y de que las situaciones que se regulan y resultan de la misma, no pueden dejar al margen a las personas con discapacidad que pertenezcan a ambos colectivos, Guardia Civil y Fuerzas Armadas. Todas las personas que pertenezcan a la Guardia Civil y a las Fuerzas Armadas han de ver que se salvaguarda, de manera eficaz, la posibilidad de compatibilizar la incapacidad permanente con el trabajo y la prestación de servicio, de tal manera que los Ministerios del Interior y de Defensa regulen adecuadamente, en sus ámbitos competenciales, que las personas con discapacidad, guardias civiles y militares, acceden a tal condición, puedan desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente sin sufrir discriminación por motivos de discapacidad.

A tal notificación legislativa le seguiría, en una fase posterior, la reforma del Real Decreto 1087/2015, de 4 de diciembre, sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y de cuantas otras normas reglamentarias deban ser objeto de singular modificación.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 7

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Texto que se propone

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«e) Por muerte de la persona trabajadora.»

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con

discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. **En el citado escrito se incluirán detalladamente las causas y costes, así como la acreditación de los intentos iniciados por la empresa para la adaptación del puesto de trabajo.**

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.»

Artigo primeiro. Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, queda modificado como segue:

Un. Modifícase a letra e) do artigo 49.1, que queda redactada como segue:

«e) Por morte da persoa traballadora.»

Dous. Engádese unha nova letra n) no artigo 49.1, que queda redactada como segue:

«n) Por declaración de incapacidade permanente absoluta ou total da persoa traballadora ou recoñecemento do complemento de asistencia de terceira persoa, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2, cando non sexa posíbel realizar os axustes razoábeis ou o cambio a un posto de traballo vacante e dispoñíbel, acorde co perfil profesional e compatíbel coa nova situación da persoa traballadora, por constituír unha carga excesiva para a empresa.

Para determinar se a carga é excesiva para a empresa terase en conta se pode ser paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas para persoas con discapacidade, así

como os custos que a adaptación implique, en relación co salario medio, o tamaño e o volume de negocios da empresa.

A persoa traballadora disporá dun prazo de dez días naturais desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente nalgún dos graos citados no parágrafo anterior para manifestar por escrito á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

A empresa disporá dun prazo máximo de tres meses, contados desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente, para realizar os axustes razoábeis, o cambio de posto de traballo ou, cando ambas as opcións resulten unha carga excesiva, para proceder á extinción do contrato. A decisión será motivada e deberá comunicarse por escrito á persoa traballadora. **No citado escrito incluíranse detalladamente as causas e custos, así como a acreditación dos intentos iniciados pola empresa para a adaptación do posto de traballo.**

Os servizos de prevención determinarán, de conformidade co establecido na normativa sobre prevención de riscos laborais e coa participación da representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatibles coa nova situación da persoa traballadora.»

Justificación

Para facilitar una eventual reclamación por parte de la persona trabajadora que pide mantener la relación laboral, debe aportarse una justificación detallada de las causas que determinan que se considere una carga excesiva para la empresa la adaptación del puesto de trabajo y de que, tal y como exige la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), se acredite que la empresa trató de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total.

Para facilitar unha eventual reclamación por parte da persoa traballadora que pide manter a relación laboral, debe achegarse unha xustificación detallada das causas que determinan que se considere unha carga excesiva para a empresa a adaptación do posto de traballo e de que, tal e como esixe a Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, do 18 de xaneiro de 2024 (asunto C-631/22), se acredite que a empresa tratou de acometer axustes razoábeis antes de extinguir o contrato dunha persoa traballadora declarada en situación de incapacidade permanente total.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 8

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación

de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

~~Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales,~~ **Se constituirá una Comisión Paritaria sobre la Empleabilidad en la que participarán representantes de la empresa -que puede incluir al servicio de prevención- y los representantes legales de los trabajadores, que analizarán y acordarán** el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora. Las actas de las reuniones de la Comisión reflejarán los acuerdos alcanzados para la adaptación del puesto de trabajo y, en caso de desacuerdo, incorporarán los argumentos e informes aportados por cada una de las partes representadas y que será comunicada a la persona trabajadora junto con el escrito en que se comunica la extinción del contrato.»

Dous. Engádese unha nova letra n) no artigo 49.1, que queda redactada como segue:

«n) Por declaración de incapacidade permanente absoluta ou total da persoa traballadora ou recoñecemento do complemento de asistencia de terceira persoa, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2, cando non sexa posíbel realizar os axustes razoábeis ou o cambio a un posto de traballo vacante e dispoñíbel, acorde co perfil profesional e compatíbel coa nova situación da persoa traballadora, por constituír unha carga excesiva para a empresa.

Para determinar se a carga é excesiva para a empresa terase en conta se pode ser paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas para persoas con discapacidade, así como os custos que a adaptación implique, en relación co salario medio, o tamaño e o volume de negocios da empresa.

A persoa traballadora disporá dun prazo de dez días naturais desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente nalgún dos graos citados no parágrafo anterior para manifestar por escrito á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

A empresa disporá dun prazo máximo de tres meses, contados desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente, para realizar os axustes razoábeis, o cambio de posto de traballo ou, cando ambas as opcións resulten unha carga excesiva, para proceder á extinción do contrato. A decisión será motivada e deberá comunicarse por escrito á persoa traballadora.

~~Os servizos de prevención determinará, de conformidade co establecido na normativa sobre~~

~~prevención de riscos laborais e coa participación da representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais,~~ **Constituirase unha Comisión Paritaria sobre a Empregabilidade na que participarán representantes da empresa -que pode incluír ao servizo de prevención- e os representantes legais dos traballadores, que analizarán e acordarán o alcance e as características das medidas de axuste, incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatibles coa nova situación da persoa traballadora. As actas das reunións da Comisión reflectirán os acordos alcanzados para a adaptación do posto de traballo e, en caso de desacordo, incorporarán os argumentos e informes achegados por cada unha das partes representadas e que será comunicada á persoa traballadora xunto co escrito en que se comunica a extinción do contrato.»**

Justificación

Favorecer la negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para lograr la mejor adaptación de los puestos de trabajo y la integración de las personas declaradas en situación de incapacidad permanente.

Favorecer a negociación coa representación legal dos traballadores e traballadoras para lograr a mellor adaptación dos postos de traballo e a integración das persoas declaradas en situación de incapacidade permanente.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 9

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación

de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

En el caso de que se incumplan por parte de la empresa los deberes de comunicación por escrito de las causas que acreditan la carga excesiva para la empresa por la adaptación del puesto de trabajo, así como la falta de intento de adaptación, se considerará el despido nulo»

Dous. Engádese unha nova letra n) no artigo 49.1, que queda redactada como segue:

«n) Por declaración de incapacidade permanente absoluta ou total da persoa traballadora ou recoñecemento do complemento de asistencia de terceira persoa, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2, cando non sexa posible realizar os axustes razoables ou o cambio a un posto de traballo vacante e dispoñible, acorde co perfil profesional e compatible coa nova situación da persoa traballadora, por constituír unha carga excesiva para a empresa.

Para determinar se a carga é excesiva para a empresa terase en conta se pode ser paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas para persoas con discapacidade, así como os custos que a adaptación implique, en relación co salario medio, o tamaño e o volume de negocios da empresa.

A persoa traballadora disporá dun prazo de dez días naturais desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente nalgún dos graos citados no parágrafo anterior para manifestar por escrito á empresa a súa vontade de manter a relación laboral.

A empresa disporá dun prazo máximo de tres meses, contados desde a data de notificación da resolución na que se cualifique a incapacidade permanente, para realizar os axustes razoábeis, o cambio de posto de traballo ou, cando ambas as opcións resulten unha carga excesiva, para proceder á extinción do contrato. A decisión será motivada e deberá comunicarse por escrito á persoa traballadora.

Os servizos de prevención determinarán, de conformidade co establecido na normativa sobre prevención de riscos laborais e coa participación da representación das persoas traballadoras en materia de prevención de riscos laborais, o alcance e as características das medidas de axuste,

incluídas as relativas á formación, información e vixilancia da saúde da persoa traballadora, e identificarán os postos de traballo compatíbeis coa nova situación da persoa traballadora.

No caso de que se incumpran por parte da empresa os deberes de comunicación por escrito das causas que acreditan a carga excesiva para a empresa pola adaptación do posto de traballo, así como a falta de intento de adaptación, considerárase o despedimento nulo.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 10

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Tres. Se añade una nueva letra d) en el artículo 55.5, que queda redactada como sigue:

«Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito **a la persona trabajadora**, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando **la persona trabajadora** fuera representante legal de los trabajadores **y trabajadoras** o delegada sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si **la persona trabajadora** estuviera **afiliada a un sindicato y a la empresa** le constase, deberá dar audiencia previa **a las personas delegadas** sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, **la empresa** podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo

despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, **la empresa** pondrá a disposición **de la persona trabajadora** los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por **la empresa** en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

d) El de las personas trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente que comuniquen su decisión de mantener la relación laboral con las adaptaciones precisas prevista en la letra n) del artículo 49.1 en el caso de que la empresa no realice la comunicación por escrito en tiempo y forma al trabajador o trabajadora o si no acredita haber realizado el intento de adaptación o que la misma supone una carga excesiva.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la

procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Tres. Engádese unha nova letra d) no artigo 55.5, que queda redactada como segue:

«Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario.

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito **á persoa traballadora**, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.

Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando **a persoa traballadora** fose representante legal dos traballadores **e traballadoras** ou delegada sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais **da persoa interesada**, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houbese.

Se **a persoa traballadora estivese afiliada a un sindicato e a empresa tivese constancia**, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao citado sindicato.

2. Se o despedimento for realizado inobservando o establecido no apartado anterior, **a empresa** poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. O citado novo despedimento, que só terá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, **a empresa** porá ao dispor **da persoa traballadora** os salarios devindicados nos días intermedios, manténdolle durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4. O despedimento considerárase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado **pola empresa** no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao establecido no apartado 1.

5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución Española ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas da persoa traballadora.

Será tamén nulo o despedimento, nos seguintes supostos:

- a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), gozar do permiso parental a que se refire o artigo 48 bis, ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou cando se notifique a decisión nunha data tal que o prazo de aviso previo/previo aviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.
- b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 5 e 6 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual, polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.
- c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento.
- d) O das persoas traballadoras declaradas en situación de incapacidade permanente que comuniquen a súa decisión de manter a relación laboral coas adaptacións precisas prevista na letra n) do artigo 49.1 no caso de que a empresa non realice a comunicación por escrito en tempo e forma ao traballador ou traballadora ou se non acredita realizar o intento de adaptación ou que esta supón unha carga excesiva.**

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, sexa declarada a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

6. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con abono dos salarios deixados de percibir.

7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel produciuse, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

Justificación

Incorporar en el artículo 55 como despido nulo el relativo al incumplimiento de lo previsto en el

nuevo artículo 49.1 n) e incorporar el lenguaje inclusivo de género.

Incorporar no artigo 55 como despedimento nulo o relativo ao incumprimento do previsto no novo artigo 49.1 n) e incorporar a linguaxe inclusiva de xénero.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 11

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se añade un nuevo apartado l) al artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) (Derogada)

i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

l) La de asistencia personal para la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, en cualquiera de sus grados para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

m) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Tres. Engádesse un novo apartado l) ao artigo 2 de o Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.

1. Consideraranse relacións laborais de carácter especial:

a) A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c).

b) A do servizo do fogar familiar.

c) A dos penados nas institucións penais.

d) A dos deportistas profesionais.

e) A das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como as persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade.

f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumir o risco e ventura daquelas.

g) A dos traballadores con discapacidade que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.

h) (Derogada)

i) A dos menores sometidos á execución de medidas de internamento para o cumprimento da súa responsabilidade penal.

j) A de residencia para a formación de especialistas en Ciencias da Saúde.

k) A dos avogados que prestan servizos en despachos de avogados, individuais ou colectivos.

l) A de asistencia persoal para a promoción da autonomía das persoas en situación de dependencia, en calquera dos seus graos para dar cumprimento ao previsto no artigo 19 de a Lei 39/2006, do 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia.

m) Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha lei.

2. En todos os supostos sinalados no apartado anterior, a regulación das devanditas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

Tres. Engádese un novo apartado l) ao artigo 2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.

1. Consideraranse relacións laborais de carácter especial:

a) A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c).

b) A do servizo do fogar familiar.

c) A dos penados nas institucións penais.

d) A dos deportistas profesionais.

e) A das persoas artistas que desenvolven a súa actividade nas artes escénicas, audiovisuais e musicais, así como as persoas que realizan actividades técnicas ou auxiliares necesarias para o desenvolvemento da devandita actividade.

f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumir o risco e ventura daquelas.

g) A dos traballadores con discapacidade que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.

h) (Derogada)

i) A dos menores sometidos á execución de medidas de internamento para o cumprimento da súa responsabilidade penal.

j) A de residencia para a formación de especialistas en Ciencias da Saúde.

k) A dos avogados que prestan servizos en despachos de avogados, individuais ou colectivos.

l) A de asistencia persoal para a promoción da autonomía das persoas en situación de dependencia, en calquera dos seus graos para dar cumprimento ao previsto no artigo 19 de a Lei 39/2006, do 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia.

m) Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha lei.

2. En todos os supostos sinalados no apartado anterior, a regulación das citadas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

Justificación

La prestación económica de asistencia personal, regulada en el Art. 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se fija para con el objetivo de contribuir a la contratación de una persona asistente personal y facilitar así una vida más autónoma de aquellas y de aquellos en situación de dependencia. Con ese contrato se va a establecer una relación laboral, directa o no, que vincula al beneficiario o beneficiaria con la persona asistente personal. Sin embargo, las características propias y diferenciadas de esta relación contractual no se ajustan ni a la regulación general del Estatuto del Trabajo, ni a ninguna de las relaciones laborales especiales existentes.

Estamos pues, ante un vacío legal que avoca a la confusión y al encaje forzado en otras categorías, por la ausencia de una regulación específica que resulta fundamental para clarificar la relación jurídica entre las Personas en situación de dependencia y las personas Asistentes Personales, así como para establecer un régimen claro de derechos y deberes de cada una de las partes contratantes.

A prestación económica de asistencia persoal, regulada no Art. 19 da Lei 39/2006, do 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia, fíxase para co obxectivo de contribuír á contratación dunha persoa asistente persoal e facilitar así unha vida máis autónoma daquelas e daqueles en situación de dependencia. Con ese contrato vai establecer unha relación laboral, directa ou non, que vincula ao beneficiario ou beneficiaria coa persoa asistente persoal. Con todo, as características propias e diferenciadas desta relación contractual non se axustan nin á regulación xeral do Estatuto do Traballo, nin a ningunha das relacións laborais especiais existentes.

Estamos pois, ante un baleiro legal que avoca á confusión e ao encaixe forzado noutras categorías, pola ausencia dunha regulación específica que resulta fundamental para clarificar a relación xurídica entre as persoas en situación de dependencia e as persoas Asistentes Persoais, así como para establecer un réxime claro de dereitos e deberes de cada unha das partes contratantes.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 12

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

El Gobierno, en el plazo de tres meses, regulará la relación jurídica entre las personas con discapacidad y las personas asistentes personales, de modo que se establezcan con claridad las características propias de su relación laboral, así como los derechos y obligaciones de cada una de las partes en aras de la seguridad jurídica.

O Goberno, no prazo de tres meses, regulará a relación xurídica entre as personas con discapacidade e as persoas asistentes persoais, de modo que se establezan con claridade as características propias da súa relación laboral, así como os dereitos e obrigas de cada unha das partes en aras da seguridade xurídica.”

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 13

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Texto que se propone

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta ley.
2. En el plazo de seis meses ~~y en el marco del diálogo social,~~ **previo diálogo con todas las organizaciones sindicales que cuentan con la consideración legal de más representativas a través de los cauces institucionales creados a tal efecto**, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18.^a del Pacto de Toledo.

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

1. Habilítase ao Goberno para ditar cantas disposicións sexan necesarias para o desenvolvemento desta lei.
2. No prazo de seis meses ~~e no marco do diálogo social,~~ **previo diálogo con todas as organizacións sindicais que contan coa consideración legal de máis representativas a través das canles institucionais creadas para ese efecto**, o Goberno presentará unha proposta de

modificación da normativa en materia de Seguridade Social sobre incapacidade permanente e a súa compatibilidade co traballo, seguindo a recomendación 18.^a do Pacto de Toledo.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 14

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

1. Para garantir políticas de emprego específicas e adaptadas á realidade galega, completaranse as transferencias á Galiza das competencias pendentes para poder exercer todas as funcións en materia de xestión do traballo, o emprego, formación e recoñecemento de prestacións.
2. Así mesmo acometerase a transferencia da formación para o emprego á Galiza e o rescate público do sistema de formación para o emprego.
3. Avanzarase na recuperación do papel dos servizos públicos de emprego que garanta o desenvolvemento das actuacións públicas dirixidas a favorecer un funcionamento a que mellore a empregabilidade do conxunto da poboación activa e a inserción da poboación desempregada. Para isto, cómpre a dotación orzamentaria suficiente, para dispor dos recursos, ferramentas e capital humano para poder realizar unha intermediación efectiva.

Neste mesmo sentido, derróganse as previsións contempladas na Lei 3/2023, de 28 de febreiro, de Emprego que permiten a privatización dalgunhas accións das políticas activas de emprego e nas materias asociadas.

1. Para garantizar políticas de empleo específicas y adaptadas a la realidad gallega, se completarán las transferencias a Galiza de las competencias pendientes para poder ejercer todas las funciones

en materia de gestión del trabajo, el empleo, formación y reconocimiento de prestaciones.

2. Asimismo, se acometerá la transferencia de la formación para el empleo a Galiza y el rescate público del sistema de formación para el empleo.

3. Se avanzará en la recuperación del papel de los servicios públicos de empleo que garantice el desarrollo de las actuaciones públicas dirigidas a favorecer un funcionamiento a que mejore la empleabilidad del conjunto de la población activa y la inserción de la población desempleada. Para esto, hace falta la dotación presupuestaria suficiente, para disponer de los recursos, herramientas y capital humano para poder realizar una intermediación efectiva.

En este mismo sentido, se derogan las previsiones contempladas en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que permiten a privatización de algunas acciones de las políticas activas de empleo y en las materias asociadas.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 15

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 11.2 relativo a los contratos formativos en su apartado m) que quedaría redactado como sigue:

m) La retribución por el tiempo de trabajo será el 100 % de la fijada en el convenio colectivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Los convenios colectivos establecerán los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que se podrán desempeñar por medio de contrato formativo.

Tres. Modifícase o artigo 11.2 relativo aos contratos formativos no seu apartado m) que quedaría redactado como segue:

m) A retribución polo tempo de traballo será o 100 % da fixada no convenio colectivo correspondente ás funcións desempeñadas. Os convenios colectivos establecerán os postos de traballo, actividades, niveis ou grupos profesionais que se poderán desempeñar por medio de contrato formativo.

Justificación

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 16

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se añade un nuevo apartado n) en el artículo 11.2 con el siguiente contenido:

n) No se podrán establecer contratos formativos cuando la empresa se encuentre en situación de suspensión o de reducción de jornada temporal de empleo derivada de un ERTE.

Tres. Engádese un novo apartado n) no artigo 11.2 co seguinte contido:

n) Non se poderán establecer contratos formativos cando a empresa se atope en situación de suspensión ou de redución de xornada temporal de emprego derivada dun ERTE.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 17

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se añade un nuevo apartado n) en el artículo 11.2 con el siguiente contenido:

n) Los planes formativos individuales deberán especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Las personas tutoras designadas por la empresa deberán contar con la formación o experiencia suficientes para esas tareas y estar debidamente acreditadas.

Tres. Engádesse un novo apartado n) no artigo 11.2 co seguinte contido:

n) Os plans formativos individuais deberán especificar o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. As persoas titoras designadas pola empresa deberán contar coa formación ou experiencia suficientes para esas tarefas e estar debidamente acreditadas.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 18

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 11, relativo a los contratos formativos, en su apartado 2.g) que queda redactado como sigue:

g) La duración del contrato formativo será inferior al año y se limitará a un máximo de seis meses el tiempo de trabajo efectivo en la empresa, permitiendo así que se incremente y mejore la formación teórica. Se especificará en el plan formativo individual el contenido de la práctica profesional.

Tres. Modifícase o artigo 11, relativo aos contratos formativos, no seu apartado 2.g) que queda redactado como segue:

g) A duración do contrato formativo será inferior ao ano e limitarase a un máximo de seis meses o tempo de traballo efectivo na empresa, permitindo así que se incremente e mellore a formación teórica. Especificarase no plan formativo individual o contido da práctica profesional.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 19

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 11.3.d) que queda redactado como sigue:

c) La duración de este contrato no podrá ser superior a seis meses. Dentro de este límite los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Tres. Modifícase o artigo 11.3.d) que queda redactado como segue:

c) A duración deste contrato non poderá ser superior a seis meses. Dentro deste límite os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou autonómico, ou na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a súa duración, atendendo ás características do sector e das prácticas profesionais a realizar.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 20

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 11.3 para eliminar el apartado e)

Tres. Modifícase o artigo 11.3 para eliminar o apartado e)

Justificación

Se pretende eliminar la posibilidad de establecer un período de prueba en este tipo de contratos

Preténdese eliminar a posibilidade de establecer un período de proba neste tipo de contratos

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 21

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

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

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. En el contrato tiene que constar con exactitud, en un período de referencia no más largo que el semanal, la distribución de la jornada. Cualquier modificación del tiempo o de su distribución por voluntad del empresario merecerá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tres. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 12, que quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexeráse polas seguintes regras:

a) O contrato, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito. No contrato deberá figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas, así como o modo da súa distribución segundo o previsto en convenio colectivo. No

contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 22

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 4 del artículo 12, que queda redactado como sigue:

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

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en 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. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo nunca pueden implicar reducciones o ampliaciones de joranda, ya supongan o no cambios entre el contrato a tiempo completo y el contrato a tiempo parcial.

Tres. Modifícase o apartado 4 e 5 do artigo 12, que queda redactado como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexeráse polas seguintes regras:

e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, así como o incremento ou diminución das horas de traballo no contrato a tempo parcial, terá carácter voluntario e non se poderá impoñer de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao amparo do disposto no artigo 41.1.a). O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.c), poidan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. As modificacións substanciais das condicións de traballo nunca poden implicar reducións ou ampliacións de joranda, xa supoñan ou non cambios entre o contrato a tempo completo e o contrato a tempo parcial.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 23

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 4 del artículo 12, que queda redactado como sigue:

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

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. La jornada semanal total debe estar comprendida entre las 20 horas semanales como mínimo y el 77 % de la jornada semanal. Sólo se podrá realizar una interrupción de la jornada diaria. No se podrán suscribir contratos a tiempo parcial por debajo de la jornada mínima fijada de 20 horas. Los contratos que, incluidas las horas complementarias, superen el 77 % de la jornada semanal ordinaria, se retribuirán como si fuesen contratos a jornada completa.

Tres. Modifícase o apartado 4 e 5 do artigo 12, que queda redactado como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:

b) Cando o contrato a tempo parcial conleve a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posible efectuar unha

única interrupción na devandita xornada diaria, salvo que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo. A xornada semanal total debe estar comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77 % da xornada semanal. Só se poderá realizar unha interrupción da xornada diaria. Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima fixada de 20 horas. Os contratos que, incluídas as horas complementarias, superen o 77 % da xornada semanal ordinaria, retribuiranse coma se fosen contratos a xornada completa.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 24

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 12, que queda redactado como sigue:

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

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

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Sólo se podrá realizar pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial y no serán de realización obligatoria

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas

ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.

2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

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

6. En el caso de que durante 18 meses consecutivos se realice una jornada superior a la jornada ordinaria pactada en más de un 10 % a través de horas complementarias, la persona trabajadora

tendrá derecho a que se incremente la jornada ordinaria en un 10 %.

5. Considéranse horas complementarias as realizadas como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade ao mesmo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual. Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial e non serán de realización obrigatoria

c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola empresa, así como unha indicación dos días e as horas de referencia nos que esta pode solicitar os servizos da persoa traballadora.

O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder do trinta por cento das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá ser inferior ao citado trinta por cento nin exceder do sesenta por cento das horas ordinarias contratadas.

d) A persoa traballadora deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun aviso previo/previo aviso mínimo de tres días. No caso de cancelación total ou parcial por parte da empresa da realización das devanditas horas sen observar o prazo de aviso previo/previo aviso anterior, a persoa traballadora conservará en todo caso o dereito á retribución correspondente.

e) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo/previo aviso de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

1.^a A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.

2.^a Necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

3.^a Incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

f) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización das mesmas estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa do

traballador á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

g) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o quince por cento, ampliables ao trinta por cento por convenio colectivo, das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa do traballador á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionable.

Estas horas complementarias non se computarán a efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas que se establecen na letra c).

h) A realización de horas complementarias haberá de respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34.3 e 4; 36.1 e 37.1.

i) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para ese efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

6. No caso de que durante 18 meses consecutivos realízase unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10 % a través de horas complementarias, a persoa traballadora terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10 %.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 25

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se añade un nuevo apartado 5.bis al artículo 12, que queda redactado como sigue:

«5.bis. Se limita el porcentaje máximo de personas con contrato parcial por empresa en función del cuadro de personal hasta un máximo del 15 %. Así mismo, se establecerá una penalización a las empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor de las personas trabajadoras con contrato parcial, sean fijas o eventuales».

«5.bis. Limitase a porcentaxe máxima de persoas con contrato parcial por empresa en función do cadro de persoal até un máximo do 15 %. Así mesmo, establececerase unha penalización ás empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor das persoas traballadoras con contrato parcial, sexan fixas ou eventuais».

Justificación

Mejora

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 26

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 4 del artículo 12, que queda redactado como sigue:

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

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, dentro del horario laboral y facilitando la conciliación, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Tres. Modifícase o apartado 4 do artigo 12, que queda redactado como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexeráse polas seguintes regras:

f) Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo das persoas traballadoras a tempo parcial á formación profesional continua, dentro do horario laboral e facilitando a conciliación, a fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

Justificación

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 27

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.

En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. el período de prueba no podrá ser superior a 15 días para todos los colectivos de personas trabajadoras.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya

desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.»

Tres. Modifícase o apartado 1 do artigo 14, que queda redactado como segue:

«1. Poderá concertarse por escrito un período de proba de conformidade co establecido en convenio colectivo. En todo caso, o citado período de proba haberá de respectar os límites recolleitos neste artigo.

A duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para técnicos e técnicas tituladas, nin de dous meses para as demais persoas traballadoras. Nas empresas de menos de vinte e cinco persoas, o período de proba non poderá exceder de tres meses para as persoas traballadoras que non sexan técnicos e técnicas titulados.

No suposto de contratos temporais e de duración determinada, o período de proba non poderá exceder dun mes se o contrato é concertado por un período igual ou superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, a extensión do período de proba reducirase na mesma proporción. O período de proba non poderá ser superior a 15 días para todos os colectivos de persoas traballadoras.

A empresa e a persoa traballadora están, respectivamente, obrigadas a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando a persoa traballadora haxa xa desempeñado as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.»

Justificación

Evitar que se siga utilizando el período de prueba como forma de contrato temporal en el cual, además, la finalización de la relación laboral no tiene consideración de despido y, por lo tanto, no da lugar a los efectos propios de este (indemnización, acceso prestación desempleo....).

Evitar que se siga a utilizar o período de proba como forma de contrato temporal no cal, ademais, a finalización da relación laboral non ten consideración de despedimento e, polo tanto, non da lugar aos efectos propios deste (indemnización, acceso prestación desemprego...).

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 28

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 16 relativo a los contratos fijos-discontinuos que queda redactado como sigue:

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En todo caso se prohíbe la contratación fija-discontinua en las ETT cuando se trate de jornadas parciales y para cubrir puestos de trabajo estables en la empresa usuaria.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá

formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. El tiempo mínimo entre llamamientos no puede ser superior a los 2 meses con carácter general y excepcionalmente llegará a 3 meses.

Así mismo, el período mínimo para el llamamiento deberá ser, como mínimo, de 15 días de antelación y deberá fijarse unha indemnización por fin de llamamiento de 45 días por año trabajado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Tres. Modifícase o artigo 16 relativo aos contratos fixos-descontinuos que queda redactado como segue:

Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo.

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.

O contrato fixo-descontinuo poderá concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratas mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

Así mesmo, poderá celebrarse un contrato fixo-descontinuo entre unha empresa de traballo temporal e unha persoa contratada para ser cedida, nos termos previstos no artigo 10.3 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal. En todo caso prohibese a contratación fixa-descontinua nas ETT cuandos e trate de xornadas parciais e para cubrir postos de traballo estábeis na empresa usuaria.

2. O contrato de traballo fixo-descontinuo, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, acordo de empresa, estableceranse os criterios obxectivos e formais polos que debe rexerse o chamamento das persoas fixas-descontinuas. En todo caso, o chamamento deberá realizarse por escrito ou por outro medio que permita deixar constancia da debida notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións da súa incorporación e cunha antelación adecuada. O tempo mínimo entre chamamentos non pode ser superior aos 2 meses con carácter xeral e excepcionalmente chegará a 3 meses.

Así mesmo, o período mínimo para o chamamento deberá ser, como mínimo, de 15 días de antelación e deberá fixarse unha indemnización por fin de chamamento de 45 días por ano traballado.

Sen prexuízo do anterior, a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, coa suficiente antelación, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de chamamento anual, ou, no seu caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas descontinuas unha vez se produzan..

As persoas fixas-descontinuas poderán exercer as accións que procedan en caso de incumprimentos relacionados co chamamento, iniciándose o prazo para iso desde o momento da falta de leste ou desde o momento en que a coñecesen.

4. Cando a contratación fixa-descontinua xustifíquese pola celebración de contratas, subcontratas ou con motivo de concesións administrativas nos termos deste artigo, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións.

Nestes supostos, os convenios colectivos sectoriais poderán determinar un prazo máximo de inactividade entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Unha vez cumprido devandito prazo, a empresa adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que procedan, nos termos previstos nesta norma.

5. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán establecer unha bolsa sectorial de emprego na que se poderán integrar as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade, co obxectivo de favorecer a súa contratación e a súa formación continua durante estes, todo iso sen prexuízo das obrigacións en materia de contratación e chamamento efectivo de cada unha das empresas nos termos previstos neste artigo.

Estes mesmos convenios poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-descontinuos, e a obrigaón das empresas de elaborar un censo anual do persoal fixo-descontinuo.

Así mesmo, poderán establecer un período mínimo de chamamento anual e unha contía por fin de chamamento a satisfacer polas empresas ás persoas traballadoras, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

6. As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na lei ou os convenios colectivos.

As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se calcule tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, coa excepción daquelas condicións que esixan outro tratamento en atención á súa natureza e sempre que responda a criterios de obxectividade, proporcionalidade e transparencia.

7. A empresa deberá informar as persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidade cos procedementos que estableza o convenio colectivo sectorial ou, na súa falta, o acordo de empresa.

8. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 29

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. Transición a otra forma de empleo.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en cualquier persona trabajadora de la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.»

«Artigo 21 bis. Transición a outra forma de emprego.

1. Sen prexuízo do previsto nos artigos 12.4.e) e 15.7, a persoa traballadora con polo menos seis meses de antigüidade en calquera persoa traballadora da empresa terá dereito a solicitar postos de

traballo vacantes na empresa que sexan a tempo de traballo completo, teñan unha xornada maior, sexan de carácter indefinido ou reúnan condicións de maior previsibilidade ou estabilidade no emprego.

2. A empresa deberá dar resposta á solicitude prevista no apartado anterior de maneira motivada e por escrito no prazo de quince días ou no que se establecese por convenio colectivo, que non poderá superar o prazo dun mes ou de tres meses no caso de empresas, cuxas persoais non superen as dez persoas traballadoras.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 30

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 27 referido al Salario Mínimo Interprofesional que queda redactado como sigue:

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, conforme estipulan los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, anualmente, el salario mínimo interprofesional para situarlo en el 60 % del salario medio del Estado. Para realizar este cómputo se atenderá al método de cálculo utilizado por el Comité Europeo de Derechos Sociales y a los módulos salariales que publica la Agencia Tributaria.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. Así mismo, se asegurará el carácter no compensable ni absorbible de ninguno de los complementos salariales. Las Administraciones Públicas competentes, en su función de control de la legalidad sobre los convenios colectivos, deberán garantizar que se cumpla esta previsión.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma

de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

3. El Salario Mínimo Interprofesional servirá como referencia para la prestación de desempleo y el subsidio por desempleo que nunca podrán ser inferiores al SMI.

Tres. Modifícase o artigo 27 referido ao Salario Mínimo Interprofesional que queda redactado como segue:

Artigo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. O Goberno fixará, previa consulta con as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, conforme estipulan os artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, anualmente, o salario mínimo interprofesional para situalo no 60 % do salario medio do Estado. Para realizar este cómputo atenderase ao método de cálculo utilizado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais e aos módulos salariais que publica a Axencia Tributaria.

A revisión do salario mínimo interprofesional non afectará á estrutura nin á contía dos salarios profesionais cando estes, no seu conxunto e cómputo anual, fosen superiores a aquel. Así mesmo, asegurárase o carácter non compensable nin absorbible de ningún dos complementos salariais. As Administracións Públicas competentes, na súa función de control da legalidade sobre os convenios colectivos, deberán garantir que se cumpra esta previsión.

2. O salario mínimo interprofesional, na súa contía, tanto anual como mensual, é inembargable. A efectos de determinar o anterior teranse en conta tanto o período de pagamento como a forma de cómputo, inclúase ou non o prorrateo das pagas extraordinarias, garantíndose a inembargabilidade da contía que resulte en cada caso. En particular, se xunto co salario mensual percíbíse unha gratificación ou paga extraordinaria, o límite de inembargabilidade estará constituído polo dobre do importe do salario mínimo interprofesional mensual e no caso de que no salario mensual percibido estivese incluída a parte proporcional das pagas ou gratificacións extraordinarias, o límite de inembargabilidade estará constituído polo importe do salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

3. O Salario Mínimo Interprofesional servirá como referencia para a prestación e o subsidio por desemprego que nunca poderán ser inferiores ao SMI.

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS	
SECRETARÍA GENERAL	
REGISTRO DE COMISIONES	
11-12-2024 16:30:07	
Entrada:	6438

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 31

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones derogatorias nuevas

Texto que se propone

Queda derogado el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, por lo que quedará eliminado en consecuencia el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), recuperando así el SMI como único indicador público de referencia del nivel de renta para determinar las cuantías de cualquier tipo de prestación y el acceso a ayudas públicas.

Queda derogadoo o Real Decreto-lei 3/2004, do 25 de xuño, para a racionalización da regulación do salario mínimo interprofesional e para o incremento da súa contía, polo que quedará eliminado, en consecuencia, o indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM), recuperando así o SMI como único indicador público de referencia do nivel de renda para determinar as contías de calquera tipo de prestación e o acceso a axudas públicas.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6438



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 32

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 16 que queda redactado como sigue:

«Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas- discontinuas. En

todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo. Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad y sus años de prestación de servicios a efectos de cálculo de indemnizaciones, se calculen teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de

empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.»

Tres. Modifícase o artigo 16, que queda redactado como segue:

«Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo.

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados. O contrato fixo-descontinuo poderá concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratas mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

2. O contrato de traballo fixo-descontinuo, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, acordo de empresa, estableceranse os criterios obxectivos e formais polos que debe rexerse o chamamento das persoas fixas- discontinuas. En todo caso, o chamamento deberá realizarse por escrito ou por outro medio que permita deixar constancia da debida notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións da súa incorporación e cunha antelación adecuada. Sen prexuízo do anterior, a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, coa suficiente antelación, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de chamamento anual, ou, no seu caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas discontinuas unha vez prodúzanse. As persoas fixas-discontinuas poderán exercer as accións que procedan en caso de incumprimentos relacionados co chamamento, iniciándose o prazo para iso desde o momento da falta de leste ou desde o momento en que a coñecesen.

4. Cando a contratación fixa-descontinua xustifíquese pola celebración de contratas, subcontratas ou con motivo de concesións administrativas nos termos deste artigo, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións. Nestes supostos, os convenios colectivos sectoriais poderán determinar un prazo máximo de inactividade entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Unha vez cumprido devandito prazo, a empresa adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que

procedan, nos termos previstos nesta norma.

5. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán establecer unha bolsa sectorial de emprego na que se poderán integrar as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade, co obxectivo de favorecer a súa contratación e a súa formación continua durante estes, todo iso sen prexuízo das obrigacións en materia de contratación e chamamento efectivo de cada unha das empresas nos termos previstos neste artigo. Estes mesmos convenios poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-descontinuos, e a obrigación das empresas de elaborar un censo anual do persoal fixo-descontinuo. Así mesmo, poderán establecer un período mínimo de chamamento anual e unha contía por fin de chamamento a satisfacer polas empresas ás persoas traballadoras, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

6. As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na lei ou os convenios colectivos. As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade e os seus anos de prestación de servizos a efectos de cálculo de indemnizacións, se calculen tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, coa excepción daquelas condicións que esixan outro tratamento en atención á súa natureza e sempre que responda a criterios de obxectividade, proporcionalidade e transparencia.

7. A empresa deberá informar as persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidade cos procedementos que estableza o convenio colectivo sectorial ou, na súa falta, o acordo de empresa.

8. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 33

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 34 en su apartado 2, que queda redactado como sigue:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley. En todo caso el citado acuerdo o convenio colectivo deberá establecer un porcentaje máximo y mínimo.»

Tres. Modifícase o artigo 34 no seu apartado 2, que queda redactado como segue:

«2. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Dita distribución deberá respetar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei. En todo caso o citado acordo ou convenio colectivo deberá establecer unha porcentaxe máxima e mínima.»

Justificación

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 34

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 39, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa atenderá a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas

de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»

Tres. Modifícase o artigo 39, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 39. Movilidad funcional.

1. A mobilidade funcional no seo da empresa atenderá ás titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta debera estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional realizásense funcións superiores ás do grupo

profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición competente.

Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo a efectos de reclamar a cobertura das vacantes.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que a tal fin se estableceran en convenio colectivo.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 35

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 40 que queda redactado como sigue:

Artículo 40. Movilidad geográfica.

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

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo

inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

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

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

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

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

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

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

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

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

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de

las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus

trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

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

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

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

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

Tres. Modifícase o artigo 40 que queda redactado como segue:

Artigo 40. Movilidade xeográfica.

1. O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro supuesto

comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, que nunca será inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que non optando pola extinción do seu contrato móstrese desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalala ante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador para ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, devanditos novos traslados consideraranse efectuados en fraude de Lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2. O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non inferior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, polo menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Treinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O citado acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Despois da finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores o seu decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1 deste artigo.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes

e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o apartado 1 deste artigo e a consecuente paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 1 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo cuarto do apartado 1 deste artigo.

3. Se por traslado uno dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se puxese de traballo.

4. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaón de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaón de reserva.

5. Para facer efectivo o seu dereito de protección á saúde, os traballadores con discapacidade que acrediten a necesidade de recibir fóra da súa localidade un tratamento de habilitación ou rehabilitación médico-funcional ou atención, tratamento ou orientación psicolóxica relacionado coa súa discapacidade, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa tivese vacante noutro dos seus centros de traballo nunha localidade en que sexa máis accesible devandito tratamento, nos termos e condicións establecidos no apartado anterior para as traballadoras vítimas de violencia de xénero e para as vítimas do terrorismo.

6. Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus

traballadores que esixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, abonando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as dietas.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamentos de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos previstos no apartado 1 deste artigo para os traslados.

Os desprazamentos cuxa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta Lei para os traslados.

7. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor de traballadores doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 36

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 41, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

Además, se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la

decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

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

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en

ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

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

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

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

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

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

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

Tres. Modifícase o artigo 41, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 41. Modificación substancial das condicións de traballo.

1. A dirección da empresa poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou

organización técnica ou do traballo na empresa.

A modificación substancial das condicións de traballo non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no plan de igualdade aplicable na empresa.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda

2. As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar as condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos. A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos regulados no Título III da presente Lei só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e @respecto de as materias ás que se refiren os parágrafos b), c), d) e e) do apartado anterior.

Ademais, considérase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte polo menos a:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Treinta traballadores, nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores. Considérase

de carácter individual a modificación que, no período de referencia establecido, non alcance os limiares sinalados para as modificacións colectivas.

3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de quince días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas letras a), b), c), d) e f) do apartado 1, se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo prorrateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que, non optando pola rescisión do seu contrato, móstrese desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalas ante a xurisdición social. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador para ser repostado nas súas anteriores condicións.

Cando con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares que establece o apartado 2 para as modificacións colectivas, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as dichas novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que poidan establecerse na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores, de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levará a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados, nese caso representarán a todos os traballadores dos centros afectados.

En defecto do previsto no parágrafo anterior, a intervención como interlocutores rexerase polas seguintes regras:

a) Se o procedemento afecta a un único centro de traballo, corresponderá ao comité de empresa ou aos delegados de persoal. No caso de que no centro de traballo non exista representación legal dos

traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación á mesma.

No caso de que a negociación realícese coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

b) Se o procedemento afecta a máis dun centro de traballo, a intervención como interlocutores corresponderá:

En primeiro lugar, ao comité intercentros, sempre que teña atribuída esa función no convenio colectivo en que se acordou a súa creación.

Noutro caso, a unha comisión representativa que se constituirá de acordo con as seguintes regras:

1.^a Se todos os centros de traballo afectados polo procedemento contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes.

2.^a Se algún dos centros de traballo afectados conta con representantes legais dos traballadores e outros non, a comisión estará integrada unicamente por representantes legais dos traballadores dos centros que contan con devanditos representantes. E iso salvo que os traballadores dos centros que non contan con representantes legais opten por designar a comisión a que se refire a letra a), nese caso a comisión representativa estará integrada conxuntamente por representantes legais dos traballadores e por membros das comisións previstas no devandito parágrafo, en proporción ao número de traballadores que representen.

No caso de que un ou varios centros de traballo afectados polo procedemento que non contan con representantes legais dos traballadores opten por non designar a comisión da letra a), asignarase a súa representación aos representantes legais dos traballadores dos centros de traballo afectados que contan con eles, en proporción ao número de traballadores que representen.

3.^a Se ningún dos centros de traballo afectados polo procedemento conta con representantes legais dos traballadores, a comisión representativa estará integrada por quen sexa elixidos por e entre os membros das comisións designadas nos centros de traballo afectados conforme ao disposto na letra a), en proporción ao número de traballadores que representen.

En todos os supostos contemplados neste apartado, se como resultado da aplicación das regras indicadas anteriormente o número inicial de representantes fose superior a trece, estes elixirán por e

entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen.

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia a estar afectado polo procedemento non conte con representantes legais dos traballadores, nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo do mesmo non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen á maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3.

5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e fornecerá efectos no prazo dos sete días seguintes á súa notificación. Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3 deste artigo.

6. A modificación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III deberá realizarse conforme ao establecido no artigo 82.3.

7. En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas establecidas no artigo 40.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 37

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 42 que queda redactado como sigue:

«Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante. Quedan prohibidas las cadenas de subcontratación, permitiéndose únicamente la contratación de primer nivel, con carácter causal y temporal.

2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las

personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

La responsabilidad de la empresa principal se extenderá a toda la actividad contratada o subcontratada, incluyendo las empresas auxiliares, aunque no tengan la misma actividad y no presten los servicios en el centro de trabajo de la principal, e incluirá salarios, indemnizaciones y condiciones de trabajo en general.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de

las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Las personas trabajadoras al servicio de cualquier empresa contratista o subcontratista tendrán derecho a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa principal para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa principal la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato mercantil con la empresa contratista o subcontratista.

Asimismo, las personas trabajadoras al servicio de cualquier empresa contratista o subcontratista tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa principal en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.»

Tres. Modifícase o artigo 42, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.

1. As empresas que contraten ou subcontraten con outras a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquelas deberán comprobar que ditas contratistas están ao corrente no pago das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusablemente dita certificación no termo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerada de responsabilidade a empresa solicitante. Quedan prohibidas as cadeas de subcontratación, permitíndose unicamente a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal.

2. A empresa principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto a a Seguridade Social, e durante os tres anos seguintes á terminación do seu encargo, responderá solidariamente as obrigacións referidas á Seguridade Social contraídas polos contratistas e subcontratistas durante o período de vixencia de contráttaa. Das obrigacións de natureza salarial contraídas polas contratistas e subcontratistas coas persoas traballadoras ao seu servizo responderá solidariamente o ano seguinte á finalización do encargo.

A responsabilidade da empresa principal estenderase a toda a actividade contratada ou subcontratada, incluíndo as empresas auxiliares, aínda que non teñan a mesma actividade e non presten os servizos no centro de traballo da principal, e incluírá salarios, indemnizacións e condicións de traballo en xeral. Non haberá responsabilidade polos actos da contratista cando a actividade contratada refírase exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar unha persoa a respecto da súa vivenda, así como cando o propietario ou propietaria da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. As persoas traballadoras da contratista ou subcontratista deberán ser informadas por escrito pola súa empresa da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. Dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social da empresa principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, a contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64, cando a empresa concierte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar á representación legal das persoas traballadoras sobre os seguintes extremos:

a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

b) Obxecto e duración de contráttaa.

c) Lugar de execución de contráttaa.

d) No seu caso, número de persoas traballadoras que serán ocupadas por contráttaa ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Cando a empresa principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispoñer dun libro rexistro no que se reflicta a información anterior a respecto de todas as empresas citadas. Devandito libro estará ao dispor da representación legal das persoas traballadoras.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente á representación legal das persoas traballadoras, antes do inicio da execución de contráttaa, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 e as letras b) a e) do apartado 4.

6. As persoas traballadoras ao servizo de calquera empresa contratista ou subcontratista terán dereito á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego que lles corresponderían de ser contratados directamente pola empresa principal para ocupar o mesmo posto.

Para estes efectos, consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, a duración da xornada, as horas extraordinarias, os períodos de descanso, o traballo nocturno, as vacacións e os días festivos.

A remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo a desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa principal que estean vinculadas ao devandito posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa principal a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para ese efecto, dita empresa deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato mercantil coa empresa contratista ou subcontratista.

Así mesmo, as persoas traballadoras ao servizo de calquera empresa contratista ou subcontratista terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa principal en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual.

7. As persoas traballadoras das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular á representación legal de persoas traballadoras da

empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións da persoa traballadora a respecto da empresa da que depende.

8. A representación legal das persoas traballadoras da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse a efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81.

A capacidade de representación e ámbito de actuación da representación das persoas traballadoras, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, no seu caso, polos convenios colectivos de aplicación.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 38

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 44 para añadir un nuevo apartado al final del mismo que quedaría redactado como sigue:

11. En toda sucesión de empresas se deberá garantizar la subrogación de los trabajadores y trabajadoras cuando exista una continuidad en la actividad, así como cuando una administración pública decida prestar de forma directa un servicio público.

Tres. Modifícase o artigo 44 para engadir un novo apartado ao final do mesmo que quedaría redactado como segue:

11. En toda sucesión de empresas deberase garantir a subrogación dos traballadores e traballadoras cando exista unha continuidade na actividade, así como cando unha administración pública decida prestar de forma directa un servizo público.

Justificación

Mejora

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 39

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 47 para incluir un nuevo apartado en el mismo con el siguiente contenido:

8. Se prohíbe la aplicación simultánea de un expediente de regulación temporal de empleo y de otras medidas tales como los descuelgues, las modificaciones de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, la desregulación de la jornada...etc. Así mismo, las empresas que pretendan acogerse a un ERTE, deberán estar al día en la actualización de las revisiones salariales y deberán completar hasta el 100 % los salarios, así como mantener a todo el personal fijo-discontinuo o temporal de la empresa principal y el personal de las empresas auxiliares.

Tres. Modifícase o artigo 47 para incluír un novo apartado no mesmo co seguinte contido:

8. Prohíbese a aplicación simultánea dun expediente de regulación temporal de emprego e doutras medidas tales como os descolgamentos, as modificacións das condicións de traballo, mobilidade xeográfica, a desregulación da xornada...etc. Así mesmo, as empresas que pretendan acollerse a un ERTE, deberán estar ao día na actualización das revisións salariais e deberán completar ata o 100 % os salarios, así como manter a todo o persoal fixo-descontinuo ou temporal da empresa principal e o persoal das empresas auxiliares.

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 40

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 47 bis, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47 bis.

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal o autonómico y la autoridad laboral de cada comunidad autónoma podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado I.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta

norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.»

Tres. Modifícase o apartado 2 do artigo 47 bis, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 47 bis.

2. A activación do Mecanismo realizarase a proposta conxunta das persoas titulares dos Ministerios de Traballo e Economía Social, de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, e de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previo informe da Comisión Delegada do Goberno para Asuntos Económicos.

No ámbito da modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal ou autonómico e a autoridade laboral de cada comunidade autónoma poderán solicitar aos Ministerios referidos a convocatoria da Comisión tripartita do Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse no prazo de quince días desde a devandita solicitude e analizará a existencia dos cambios referidos no apartado I.b), así como a necesidade, no seu caso, de elevar unha solicitude de activación do Mecanismo RED sectorial ao Consello de Ministros.

En todo caso, con carácter previo á súa elevación ao Consello de Ministros, resultará imprescindible informar as organizacións sindicais e empresariais máis representativas..

A decisión e as consideracións que se incorporen ao Acordo do Consello de Ministros non serán por si mesmas causas para a adopción no ámbito empresarial das medidas previstas nesta norma en relación co emprego ou as condicións de traballo.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 41

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 17 para añadir un nuevo apartado que queda redactado como sigue:

6. Para garantizar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa se prohíbe la doble escala salarial o categorías de entrada.

Tres. Modifícase o artigo 17 para engadir un novo apartado que queda redactado como segue:

6. Para garantir a igualdade entre traballadores e traballadoras da empresa prohíbese a dobre escala salarial ou categorías de entrada

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 42

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 51, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

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

a) Diez personas trabajadoras, en las empresas o centros de trabajo que ocupen menos de cien personas trabajadoras.

b) El 10 por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.

c) Treinta personas trabajadoras en las empresas o centros de trabajo que ocupen trescientas o más personas trabajadoras.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada

organización de los recursos.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa continuada. Se entenderá que concurre una situación económica negativa continuada cuando concorra la existencia de pérdidas actuales, no meramente estimadas, o cuando se constate de forma fehaciente una disminución grave y persistente de su nivel de ingresos ordinarios que puedan afectar a su viabilidad. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para evitar una evolución negativa de la empresa.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a las personas trabajadoras distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

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

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en el comité de empresa o entre las personas delegadas de

personal.

La consulta con la representación legal de las personas trabajadoras podrá llevarse a cabo en el seno de una única comisión negociadora o de varias comisiones negociadoras, pudiendo corresponderse el ámbito de cada una de ellas con un centro de trabajo concreto o con una agrupación de centros de trabajo, quedando excluidos los centros de trabajo no afectados por el procedimiento. Cada comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La comisión o, en su caso, comisiones negociadoras deberán quedar constituidas con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo. En el caso de que resulten afectados más de un centro de trabajo, la dirección de la empresa deberá acordar el ámbito de la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo afectados.

La autoridad laboral competente a todos los efectos será correspondiente al ámbito en el que se produzca la consulta.

La solicitud a la autoridad laboral y la comunicación de inicio del período de consultas a los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ir acompañadas de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, éstas podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier

pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de las personas trabajadoras, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a la representación legal de las personas trabajadoras y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

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

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de las personas delegadas de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en el ámbito de la comisión negociadora correspondiente, representen a la mayoría de aquéllas.

A la finalización del o de las consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado de las mismas, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente. El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

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

No obstante a lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a

instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras afectadas por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

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

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

7. Quienes ostenten la condición de representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Las personas trabajadoras cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Las personas trabajadoras, a través de su representación legal, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

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

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

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

11. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en particular en materia de recursos. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a las personas trabajadoras se practicarán con la representación legal de las mismas.

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

13. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan personas trabajadoras con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de las personas trabajadoras anteriormente señaladas en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.»

Tres. Modifícase o artigo 51, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 51. Despedimento colectivo.

1. A efectos do disposto na presente Lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:

a) Dez persoas traballadoras, nas empresas ou centros de traballo que ocupen menos de cen persoas traballadoras.

b) O 10 por cento do número de persoas traballadoras da empresa ou centro de traballo naquelas que ocupen entre cen e trescentas persoas traballadoras.

c) Treinta persoas traballadoras nas empresas ou centros de traballo que ocupen trescentas ou máis persoas traballadoras.

Entenderase que concorren as causas a que se refire o presente artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa, se as aducidas son económicas, a superar unha situación económica negativa da empresa ou, se son técnicas, organizativas ou de produción, a garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego na mesma a través dunha máis adecuada organización dos recursos.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa despréndase unha situación económica negativa continuada. Entenderase que concorre unha situación económica negativa continuada cando concorra a existencia de perdas actuais, non meramente estimadas, ou cando se constate de forma fidedigna unha diminución grave e persistente do seu nivel de ingresos ordinarios que poidan afectar á súa viabilidade. Para estes efectos, a empresa terá que acreditar os resultados alegados e xustificar que dos mesmos dedúcese a razonabilidade da decisión extintiva.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. Para estes efectos, a empresa deberá acreditar a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e xustificar que das mesmas dedúcese a razonabilidade da decisión extintiva para evitar unha evolución negativa da empresa.

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do persoal da empresa, sempre que o número de persoas traballadoras afectadas sexa superior a cinco, cando aquel prodúzase como consecuencia do cesamento total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste artigo, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes ás persoas traballadoras distintos dos previstos no parágrafo c) do apartado 1 do artigo 49 desta Lei, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contratos ao amparo do disposto no artigo 52.c) nun número inferior aos limiares sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as citadas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2. O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo conforme ao procedemento de regulación de emprego previsto nesta Lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciárase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais das persoas traballadoras.

A intervención como interlocutores #ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria no comité de empresa ou entre as persoas delegadas de persoal.

A consulta coa representación legal das persoas traballadoras poderá levar a cabo no seo dunha única comisión negociadora ou de varias comisións negociadoras, podendo corresponderse o ámbito de cada unha delas cun centro de traballo concreto ou cunha agrupación de centros de traballo, quedando excluídos os centros de traballo non afectados polo procedemento. Cada comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A comisión ou, no seu caso, comisións negociadoras deberán quedar constituídas con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna ás persoas traballadoras ou aos seus representantes a súa intención de solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo. No caso de que resulten afectados máis dun centro de traballo, a dirección da empresa deberá acordar o ámbito da consulta coa representación legal das persoas traballadoras de cada un dos centros de traballo afectados.

A autoridade laboral competente para todos os efectos será correspondente ao ámbito no que se produza a consulta.

A solicitude á autoridade laboral e a comunicación de inicio do período de consultas aos representantes legais das persoas traballadoras deberán ir acompañadas de toda a documentación necesaria para acreditar as causas motivadoras do expediente e a xustificación das medidas para adoptar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de ausencia de representación legal das persoas traballadoras na empresa ou centro de traballo, estas poderán atribuír a súa representación para o período de consultas e a conclusión dun acordo a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

3. Recibida a solicitude, a autoridade laboral comprobará que a mesma reúne os requisitos esixidos, requirindo, en caso contrario, a súa corrección polo empresario nun prazo de dez días, con advertencia de que, se así non o fixer, teráselle por desistido da súa petición, con arquivo das actuacións.

A autoridade laboral comunicará a iniciación do expediente á entidade xestora da prestación por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre as causas motivadoras do expediente, e cuantos outros resulten necesarios para resolver fundadamente. Os informes haberán de ser evacuados no improrrogable prazo de dez días e deberán obrar en poder da autoridade laboral antes da finalización do período de consultas a que se refiren os apartados 2 e 4 do presente artigo, quen os incorporará ao expediente unha vez concluído aquel.

Se, durante a tramitación do expediente, a autoridade laboral tivese coñecemento de que por parte do empresario están a adoptarse medidas que puidesen facer ineficaz o resultado de calquera pronunciamiento, aquela poderá solicitar do empresario e das autoridades competentes a inmediata paralización das mesmas.

Cando a extinción afectase a máis do 50 por 100 das persoas traballadoras, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o tráfico normal da mesma, á representación legal das persoas traballadoras e, así mesmo, á autoridade competente.

4. A consulta coa representación legal das persoas traballadoras, quen ostentará a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non inferior a trinta días naturais e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para as persoas traballadoras afectadas, tales como medidas de recolocación que poderán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade, e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

En todo caso, nas empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras, deberase acompañar á documentación iniciadora do expediente un plan de acompañamento social que contemple as medidas anteriormente sinaladas.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

Devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, das persoas delegadas de persoal no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber que, no ámbito da comisión negociadora correspondente, representen á maioría daquelas.

Á finalización do ou das consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado das mesmas, así como o contido definitivo das medidas ou do plan sinalados anteriormente.

O empresario e a representación das persoas traballadoras poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

5. Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais autorizando a extinción das relacións laborais e dando traslado da mesma á Inspección de Traballo e Seguridade Social e á entidade xestora da prestación por desemprego. Se transcorrido devandito prazo non recaese pronunciamiento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos contemplados no acordo.

Con todo ao disposto no parágrafo anterior, se a autoridade laboral apreciase, de oficio ou a

instancia de parte, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar resolución, á autoridade xudicial, a efectos da súa posible declaración de nulidade. Do mesmo xeito actuará cando, de oficio ou a pedimento da entidade xestora da prestación por desemprego, estimase que o acordo puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte das persoas traballadoras afectadas por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

6. Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral, aplicando os criterios establecidos regulamentariamente, ditará resolución estimando ou desestimando, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se transcorrido devandito prazo non recaese pronunciamiento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación obrante no expediente despréndase que concorre a causa alegada polo empresario e a razoabilidade da medida nos termos sinalados no apartado 1 deste artigo.

7. Quen ostente a condición de representantes legais das persoas traballadoras terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo.

8. As persoas traballadoras cuxos contratos se extingan de conformidade co disposto no presente artigo terán dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de doce mensualidades.

9. As persoas traballadoras, a través da súa representación legal, poderán solicitar igualmente a incoación do expediente a que se refire o presente artigo, se racionalmente presumísese que a non incoación do mesmo polo empresario puidese ocasionarlles prexuízos de imposible ou difícil reparación.

En tal caso, a autoridade laboral competente determinará as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente, respectando os prazos previstos no presente artigo.

10. A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas, previo expediente tramitado conforme ao disposto neste apartado.

O expediente iniciárase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais das persoas traballadoras, quen ostentará a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do expediente.

A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensables, no

prazo de cinco días desde a solicitude, e fornecerá efectos desde a data do feito causante da forza maior.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda ás persoas traballadoras afectadas pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.

11. No non previsto no presente artigo será de aplicación o disposto na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, en particular en materia de recursos.

Todas as actuacións a seguir e as notificacións que deban efectuarse ás persoas traballadoras practícaranse coa representación legal das mesmas.

12. As obrigacións de información e documentación previstas no presente artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.

13. Cando se trate de expedientes de regulación de emprego de empresas non incursas en procedemento concursal, que inclúan persoas traballadoras con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tiveren a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obrigaón de abonar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial a respecto das persoas traballadoras anteriormente sinaladas nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 43

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 53 para añadir una nueva letra d) al apartado 4 con el siguiente contenido:

d) se considerará también nulo el despido realizado en fraude de lei. Especialmente cuando se pone fin a la relación de trabajo sin causa justificada, relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. En este mismo sentido, no se podrá reconocer el carácter improcedente en la carta de despido.

Tres. Modifícase o artigo 53 para engadir unha nova letra d) ao apartado 4 co seguinte contido:

d) considerarase tamén nulo o despedimento realizado en fraude de lei. Especialmente cando se pon fin á relación de traballo sen causa xustificada, relacionada coa súa capacidade ou conduta ou baseada nas necesidades de funcionamento da empresa, establecemento ou servizo. Neste mesmo sentido, non se poderá recoñecer o carácter improcedente na carta de despedimento.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 44

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Se modifica el artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 55. Formas y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1. d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

d) El de las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato de duración determinada, respecto de aquellos contratos concertados al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, y, en concreto, de las referidas en el artículo 15, cualquiera que sea la causa alegada para la extinción.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.»

Tres. Modifícase o artigo 55, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 55. Formas e efectos do despedimento disciplinario.

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos. Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houbese.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario constáselle, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.

2. Se o despedimento realizáse inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. Devandito novo despedimento, que só fornecerá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario poñerá ao dispor do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdolle durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4. O despedimento considerarase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustará ao establecido no apartado 1.

5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1. d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean

a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito a a tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento. O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, declárese a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

d) O das persoas traballadoras que subscribisen un contrato de duración determinada, a respecto daqueles contratos concertados á marxe das razóns xustificativas previstas nas disposicións legais, e, en concreto, das referidas no artigo 15, calquera que sexa a causa alegada para a extinción.

6. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con abono dos salgalos deixados de percibir.

7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel produciuse, sen dereito a indemnización nin a salgalos de tramitación.»

Justificación

Mejora

mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 45

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 56, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 56. Despido improcedente.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el trabajador o trabajadora, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

Tres. Modifícase o artigo 56, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 56. Despedimento improcedente.

Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o traballador ou traballadora, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a reincorporación ao seu posto de traballo, con abono dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o abono das seguintes percepcións económicas que deberán ser fixadas naquela:

a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salgalo, por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarar a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e probásese polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

O empresario deberá manter en alta á persoa traballadora na Seguridade Social durante o período correspondente aos salarios a que se refire o parágrafo anterior.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 46

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 55. Formas y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1. d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

d) El de las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato de duración determinada, respecto de aquellos contratos concertados al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, y, en concreto, de las referidas en el artículo 15, cualquiera que sea la causa alegada para la extinción.

6. Declarado un despido como nulo el trabajador o trabajadora podrá, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos

mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a Indemnización ni a salarios de tramitación.»

Tres. Modifícase o artigo 55, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 55. Formas e efectos do despedimento disciplinario.

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos. Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houbese.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario constáselle, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.

2. Se o despedimento realizáse inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. Devandito novo despedimento, que só fornecerá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario poñerá ao dispor do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdolle durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4. O despedimento considerárase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustará ao establecido no apartado 1.

5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades

públicas do traballador. Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1. d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito a a tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento. O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, declárese a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

d) O das persoas traballadoras que subscribisen un contrato de duración determinada, a respecto daqueles contratos concertados á marxe das razóns xustificativas previstas nas disposicións legais, e, en concreto, das referidas no artigo 15, calquera que sexa a causa alegada para a extinción.

6. Declarado un despedimento como nulo o traballador ou traballadora poderá, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, optar entre a reincorporación ao seu posto de traballo, con abono dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o abono das seguintes percepcións económicas que deberán ser fixadas naquela:

a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salgallo, por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarar a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e probásese polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

O empresario deberá manter en alta á persoa traballadora na Seguridade Social durante o período correspondente aos salarios a que se refire o parágrafo anterior.

7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel produciuse, sen dereito a Indemnización nin a salgalos de tramitación.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 47

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 82, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la

cve: BOCG-15-A-8-3

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3 8 de abril de 2024 Pág. 71

falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.»

Seis bis. Modifícase o artigo 82, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 82. Concepto e eficacia.

1. Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolta polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.

2. Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade. Igualmente poderán regular a paz

laboral a través das obrigacións que se pacten.

3. Os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto nesta Lei, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando a situación e perspectivas económicas desta puidesen verse danadas como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego na mesma.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución para percibir polos traballadores da devandita empresa, establecendo, no seu caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso dita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio ou, no seu caso, os tres anos de duración.

En caso de desacordo entre as partes, será necesario acudir aos procedementos de mediación establecidos para o efecto por medio de convenios ou acordos interprofesionais. Os convenios ou acordos interprofesionais poderán establecer o compromiso previo de someterse a unha arbitrase vinculante para os casos de ausencia de avinza na mediación, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recurrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 desta Lei.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a celebración deste acordo de empresa a unha comisión integrada por un máximo de tres membros integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberá realizarse nun prazo de cinco días a contar desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer a paralización do mesmo. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.

4. O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispoñer sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.»

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 48

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Tres. Se modifica el artículo 83, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
 2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o, de forma preferente para su ámbito, de comunidad autónoma, en los términos que establecen los artículo 6 y 7 de la LOLS, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
- Asimismo, dispondrán de la facultad anterior en las comunidades autónomas uniprovinciales las organizaciones sindicales que alcancen el 15 % de la representación y asociaciones empresariales que alcancen el 15 % de las empresas o personas trabajadoras.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.»

Tres. Modifícase o artigo 83, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 83. Unidades de negociación.

1. Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden.

2. As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou, de forma preferente para o seu ámbito, de comunidade autónoma, nos termos que establecen os artigos 6 e 7 da LOLS, poderán establecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, no seu caso, as regras que han de resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

Así mesmo, dispoñerán da facultade anterior nas comunidades autónomas uniprovinciais as organizacións sindicais que alcancen o 15 % da representación e asociacións empresariais que alcancen o 15 % das empresas ou persoas traballadoras.

3. As citadas organizacións de traballadores e empresarios poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais a que se refire o apartado 2, terán o tratamento desta lei para os convenios colectivos.»

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 49

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimonovena. Empleo en paralelo y transición a otras formas de empleo en el sector público.

Las previsiones contenidas en los artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativas al empleo en paralelo y a la transición a otras formas de empleo, serán de aplicación al personal laboral del sector público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades de las empleadas y empleados públicos y la reguladora del ejercicio del alto cargo.

Así mismo, los contratos a tiempo parcial, con la misma duración mínima de 20 horas que en el sector privado, deben tener carácter excepcional y ser debidamente justificados y limitados en el tiempo y con negociación previo en el ámbito de representación que corresponda.

Para avanzar en la consecución de un empleo de calidad y no precario en el sector público se eliminará la tasa de reposición en el conjunto de las administraciones públicas y se permitirá que estas gestionen las ofertas de empleo público en función de sus necesidades, garantizando la ejecución de los procesos selectivos en un plazo máximo de 12 meses

Se asegurará además que la tasa de interinidad no pueda superar en ningún caso el 5 %, ofertando anualmente en las OPE todas las plazas de la relación de puestos de trabajo que sean necesarias para cumplir este requisito. Es necesario avanzar en la transparencia y control de las plazas en aquellos sectores en que no existe RPT, fijando criterios para determinar el carácter estructural o no estructural de las plazas y realizar un seguimiento anual para determinar las plazas a ofertar en las OPE»

Tres. Introdúcese unha nova disposición adicional vixesimonovena, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional vixesimonovena. Empleo en paralelo e transición a outras formas de emprego no sector público.

As previsións contidas nos artigos 21.1 e 21 bis do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, relativas ao emprego en paralelo e á transición a outras formas de emprego, serán de aplicación ao persoal laboral do sector público nos termos dispostos pola súa normativa específica e, en especial, polo disposto pola normativa en materia de incompatibilidades das empregadas e empregados públicos e a reguladora do exercicio do alto cargo.

Así mesmo, os contratos a tempo parcial, coa mesma duración mínima de 20 horas que no sector privado, deben ter carácter excepcional e ser debidamente xustificados e limitados no tempo e con negociación previo no ámbito de representación que corresponda.

Para avanzar na consecución dun emprego de calidade e non precario no sector público eliminarase a taxa de reposición no conxunto das administracións públicas e se permitirá que estas xestionen as ofertas de emprego público en función das súas necesidades, garantindo a execución dos procesos selectivos nun prazo máximo de 12 meses

Asegurarase ademais que a taxa de interinidade non poida superar en ningún caso o 5 %, ofertando anualmente nas OPE todas as prazas da relación de postos de traballo que sexan necesarias para cumprir este requisito. É necesario avanzar na transparencia e control das prazas naqueles sectores en que non existe RPT, fixando criterios para determinar o carácter estrutural ou non estrutural das prazas e realizar un seguimiento anual para determinar as prazas a ofertar nas OPE»

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 50

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones finales nuevas

Texto que se propone

Disposición Final. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se modifica el apartado 3 del artículo 36 que queda redactado como sigue:

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionarios, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el primer apartado del presente artículo sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración los resultados obtenidos en el conjunto de las elecciones a los órganos de representación de los empleados públicos comprendidos en el correspondiente ámbito de negociación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionarios o laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Disposición Final. Modificación do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

Modifícase o apartado 3 do artigo 36 que queda redactado como segue:

3. Para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns aos persoal funcionarios, estatutario e laboral de cada Administración Pública, constituirase na Administración Xeral do Estado, en cada unha das comunidades autónomas, cidades de Ceuta e Melilla e entidades locais unha Mesa Xeral de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Xerais os criterios establecidos no primeiro apartado do presente artigo sobre representación das organizacións sindicais na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, tomando en consideración os resultados obtidos no conxunto das eleccións aos órganos de representación dos empregados públicos comprendidos no correspondente ámbito de negociación.

Ademais, tamén estarán presentes nestas Mesas Xerais, as organizacións sindicais que formen parte da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas sempre que obtivesen o 10 por 100 dos representantes a persoal funcionarios ou laboral no ámbito correspondente á Mesa de que se trate.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 51

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

El Gobierno aprobará las medidas necesarias para que las auditorías retributivas y los planes de igualdad sean una realidad de obligado cumplimiento y reforzado del papel de la Inspección de Trabajo. Así mismo, se realizará e intensificará el control de legalidad de las Administraciones Públicas sobre los convenios colectivos para poner fin a las desigualdades y discriminaciones.

O Goberno aprobará as medidas necesarias para que as auditorías retributivas e os plans de igualdade sexan unha realidade de obrigado cumprimento e reforzado do papel da Inspección de Traballo. Así mesmo, realizarase e intensificará o control de legalidade das Administracións Públicas sobre os convenios colectivos para poñer fin ás desigualdades e discriminacións.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 52

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

Se prohíben las denominadas empresas multiservicios que cubren actividades de la empresa cliente que deberían ser ejecutadas con contratos directos, burlando la equiparación salarial y la igualdad en las condiciones laborales, imposibilitando la aplicación del convenio colectivo del sector y que impiden la sucesión empresarial en las contrataciones.

Prohíbense as denominadas empresas multiservicios que cobren actividades da empresa cliente que deberían ser executadas con contratos directos, burlando a equiparación salarial e a igualdade nas condicións laborais, imposibilitando a aplicación do convenio colectivo do sector e que impiden a sucesión empresarial nas contratacións.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 53

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

Se promoverá una modificación 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 para recuperar el derecho de subrogación en los pliegos de condiciones que operan en la contratación pública.

Promoverase unha modificación de a Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se transponen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014 para recuperar o dereito de subrogación nos pregos de condicións que operan na contratación pública.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 54

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO
REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

Se incrementará la inversión pública en los servicios públicos de colocación de forma que puedan desarrollar adecuadamente su labor, al tiempo que se elimina la participación de la Empresas de Trabajo Temporal y de agencias privadas de colocación en las funciones de intermediación laboral.

Incrementarase o investimento público nos servizos públicos de colocación de forma que poidan desenvolver adecuadamente o seu labor, á vez que se elimina a participación da Empresas de Traballo Temporal e de axencias privadas de colocación nas funcións de intermediación laboral.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 55

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas, el derecho al subsidio por desempleo no exigirá requisitos previos de tiempo mínimo cotizado para acceder al mismo. Su duración será, en cualquier caso, como mínimo, de 6 meses.

No caso das persoas traballadoras fixas descontinuas, o dereito ao subsidio por desemprego non esixirá requisitos previos de tempo mínimo cotizado para acceder a este. A súa duración será, en calquera caso, como mínimo, de 6 meses.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 56

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

El Gobierno promoverá la regulación de una Renta de Inserción Laboral y Social, en substitución del IMV y de la RAI, con unha cuantía mínima equivalente al SMI -debiendo situarse este en el 60 % del salario medio en el Estado español- para todas las personas mayores de 18 años que no cobren ningún tipo de prestación económica, acompañada del seguimiento de un itinerario personal de orientación y formación profesional hasta la consecución de un puesto de trabajo en el tiempo más breve posible.

O Goberno promoverá a regulación dunha Renda de Inserción Laboral e Social, en substitución do IMV e da RAI, cunha contía mínima equivalente ao SMI -debendo situarse este en 60 % do salario medio no Estado español- para todas as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica, acompañada do seguimento dun itinerario persoal de orientación e formación profesional até a consecución dun posto de traballo no tempo máis breve posíbel.

Justificación

Mejora



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO DE COMISIONES

11-12-2024 16:30:07

Entrada: 6439



Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 57

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

El Gobierno aprobará unas nuevas tablas para la cotización en el concepto de desempleo a pagar por todas las empresas para frenar el gasto público derivado de la precariedad laboral y para el fomento de la contratación indefinida a tiempo completo.

El tipo general del 5,50 sólo se aplicará a la contratación indefinida a tiempo completo, pasará a ser del 6,70 para el resto de la contratación indefinida a tiempo parcial y fija-discontinua.

Igualmente, el tipo actual del 6,70 para la contratación de duración determinada a tiempo completo y parcial pasará a ser del 7,00.

El tipo de cotización por desempleo de las personas trabajadoras contratadas de forma temporal pasará a ser del 1,55, sea cual sea la duración y jornada del contrato, no el actual del 1,60.

Las empresas que apliquen un ERTE de duración igual o superior a 12 meses deberán pagar el 6,00 durante los meses de vigencia de este.

O Goberno aprobará unhas novas táboas para a cotización no concepto de desemprego a pagar por todas as empresas para frenar o gasto público derivado da precariedade laboral e para o fomento da contratación indefinida a tempo completo.

O tipo xeral do 5,50 só se aplicará á contratación indefinida a tempo completo, pasará a ser do 6,70 para o resto da contratación indefinida a tempo parcial e fixa-descontinua.

Igualmente, o tipo actual do 6,70 para a contratación de duración determinada a tempo completo e parcial pasará a ser do 7,00.

O tipo de cotización por desemprego das persoas traballadoras contratadas de forma temporal pasará a ser do 1,55, sexa cal for a duración e xornada do contrato, non o actual do 1,60.

As empresas que apliquen un ERTE de duración igual ou superior a 12 meses deberán pagar o 6,00 durante os meses de vixencia deste.

Justificación

Mejora

Mellora

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 58

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Texto que se propone

Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Uno. El apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

(...)

Dos. Se modifica el artículo 173 que queda redactado como sigue:

«Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

~~1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.~~

~~En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.~~

~~En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.~~

~~En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.~~

1. En todos los casos, sea por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral o situaciones especiales, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras **la persona beneficiaria** se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.»

Artigo segundo. Modificación do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, de o 30 de outubro.

Un. O apartado 5 do artigo 174 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, de o 30 de outubro, queda modificado como segue:

(...)

Dous. Modifícase o artigo 173 que queda redactado como segue:

«Artigo 173. Nacemento e duración do dereito ao subsidio.

~~1. En caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, o subsidio será aboado desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro correspondente ao día da baixa.~~

~~En caso de enfermidade común ou de accidente non laboral, o subsidio aboarase a partir do cuarto día de baixa no traballo, aínda que desde o día cuarto ao décimo quinto de baixa, ambos inclusive, o subsidio estará a cargo do empresario.~~

~~Na situación especial de incapacidade temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista no parágrafo segundo do artigo 169.1.a) o subsidio abonarase a cargo da Seguridade Social desde o día da baixa no traballo.~~

~~Na situación especial de incapacidade temporal por interrupción do embarazo prevista no mesmo parágrafo segundo do artigo 169.1.a), así como na situación especial de xestación desde o día primeiro da semana trixésima novena de xestación, prevista no parágrafo terceiro do mesmo artigo, o subsidio aboarase a cargo da Seguridade Social desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro correspondente ao día da baixa.~~

1. En todos os casos, sexa por accidente de traballo, enfermidade profesional, enfermidade común, accidente non laboral ou situacións especiais, o subsidio aboarase desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo da empresa o salario íntegro correspondente ao día da baixa.

2. O subsidio aboarase mentres a **persoa beneficiaria se atope en situación de incapacidade temporal, conforme ao establecido no artigo 169.**

Con todo, na situación especial de incapacidade temporal a partir da semana trixésima novena de xestación, o subsidio abonarase desde que se inicie a baixa laboral ata a data do parto, salvo que a traballadora iniciase anteriormente unha situación de risco durante o embarazo, suposto no cal permanecerá percibindo a prestación correspondente á devandita situación en tanto esta deba manterse.

3. Durante as situacións de folga e fechamento patronal o traballador non terá dereito á prestación económica por incapacidade temporal.»

Justificación

El día 1 de junio de 2023 entraron en vigor las nuevas situaciones de incapacidad temporal especial por contingencias comunes que se introdujeron en los artículos 144, 169, 172 y 173 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, mediante la disposición final tercera de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Se trata, en concreto, de las situaciones siguientes:

- Menstruación incapacitante secundaria.

- Interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

El carácter especial de estas nuevas situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes viene dado por las singularidades que presentan, en cuanto al cobro del subsidio, con respecto a la situación ordinaria, en la cual la persona trabajadora no percibe salario ni prestación de la Seguridad Social durante los tres primeros días de baja.

Así, conforme al nuevo art. 173.1 LGSS, en incapacidad temporal por menstruación incapacitante la trabajadora cobra el subsidio de durante los tres primeros días, mientras que en las bajas por gestación o interrupción del embarazo el subsidio se abona a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En el Boletín de Noticias RED 07/2023, de 16 de mayo, se especificaron las instrucciones referidas al cálculo y a la comunicación en el sistema informático del INSS de estas tres situaciones nuevas, equiparándolas a los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Estas instrucciones se emiten con la finalidad de que las empresas puedan asumir en estas nuevas situaciones el pago delegado, esto es, el abono del subsidio a las personas afectadas por delegación del INSS, que posteriormente compensa a las empleadoras por las cantidades adelantadas por este concepto.

De este modo, la empresa recibe directamente de la entidad gestora de la Seguridad Social, sin el conocimiento ni el consentimiento de la trabajadora afectada, la información de que la causa de su baja médica ha sido la menstruación incapacitante, la gestación o bien la interrupción del embarazo.

Al encontrarse estas situaciones codificadas en el sistema informático que utiliza la Seguridad Social para comunicarse con las empresas en todo el territorio estatal, el daño que se produce a la privacidad de las trabajadoras es de enorme trascendencia y gravedad, tanto por la naturaleza de los datos revelados como por el número de afectadas.

En este sentido, el hecho de que los nuevos arts. 169 y 173 LGSS configuren estas situaciones de incapacidad temporal como especiales, concediéndoles una cobertura económica algo más amplia que la establecida con carácter general, no debe ser al coste de que las trabajadoras vean sacrificado el derecho a la privacidad frente a sus empleadoras, máxime cuando se trata de datos personales sobre la salud sexual y reproductiva de las mujeres que, por desgracia, son todavía estigmatizantes en el contexto de las relaciones laborales.

Además, el artículo 20.2 de la propia Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo -en redacción dada por la misma Ley

Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, que modificó el artículo 173 LGSS, indica: “de manera general, el tratamiento de datos de carácter personal y sanitario, así como el ejercicio de los derechos de la paciente, se ajustarán a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016; a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y a la Ley 41/2002, de 14 de noviembre”.

Es decir, nos encontramos con que la redacción de la propia Ley Orgánica 2/2010 posterior a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 2/2023 es contradictoria y se vulneran sus disposiciones entre sí.

Por estos motivos, se propone la modificación del artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social que pretende equiparar el momento del nacimiento de la prestación o subsidio de forma que no se diferencie entre una u otra prestación. Son dos enmiendas alternativas, la primera que equipara todos los subsidios que serán abonados desde el día siguiente al de la baja. La segunda, subsidiaria y alternativa a esta opción que diferencia por un lado el caso de enfermedad común o accidente no laboral (a partir del cuarto día) de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el resto de situaciones especiales (a partir del día siguiente) que igualmente permitiría asegurar el derecho a la intimidad de las trabajadoras al no diferenciarse entre unas u otras.

O día 1 de xuño de 2023 entraron en vigor as novas situacións de incapacidade temporal especial por continxencias comúns que se introduciron en os artigos 144, 169, 172 e 173 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social (LGSS), aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, mediante a disposición final terceira da Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.

Trátase, en concreto, das situacións seguintes:

- Menstruación incapacitante secundaria.
- Interrupción do embarazo, voluntaria ou non, mentres reciba asistencia sanitaria polo Servizo Público de Saúde e estea impedida para o traballo, sen prexuízo daqueles supostos en que a interrupción do embarazo sexa debida a accidente de traballo ou enfermidade profesional.
- Xestación da muller traballadora desde o día primeiro da semana trixésima novena.

O carácter especial destas novas situacións de incapacidade temporal por continxencias comúns vén dado polas singularidades que presentan, en canto á cobranza do subsidio, con respecto á situación ordinaria, na cal a persoa traballadora non percibe salario nin prestación da Seguridade Social durante os tres primeiros días de baixa.

Así, conforme ao novo art. 173.1 LGSS, en incapacidade temporal por menstruación incapacitante a traballadora cobra o subsidio de durante os tres primeiros días, mentres que nas baixas por

xestación ou interrupción do embarazo o subsidio abónase a cargo da Seguridade Social desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo da empresa o salario íntegro correspondente ao día da baixa.

No Boletín de Noticias REDE 07/2023, do 16 de maio, especificáronse as instrucións referidas a o cálculo e á comunicación no sistema informático do INSS destas tres situacións novas, equiparándoas aos procesos de incapacidade temporal por continxencias comúns.

Estas instrucións emítense coa finalidade de que as empresas poidan asumir nestas novas situacións o pagamento delegado, isto é, o abono do subsidio ás persoas afectadas por delegación do INSS, que posteriormente compensa ás empregadoras polas cantidades adiantadas por este concepto.

Deste xeito, a empresa recibe directamente da entidade xestora da Seguridade Social, sen o coñecemento nin o consentimento da traballadora afectada, a información de que a causa da súa baixa médica foi a menstruación incapacitante, a xestación ou ben a interrupción do embarazo.

Ao atoparse estas situacións codificadas no sistema informático que utiliza a Seguridade Social para comunicarse coas empresas en todo o territorio estatal, o dano que se produce á privacidade das traballadoras é de enorme transcendencia e gravidade, tanto pola natureza dos datos revelados como polo número de afectadas.

Neste sentido, o feito de que os novos arts. 169 e 173 LGSS configuren estas situacións de incapacidade temporal como especiais, concedéndolles unha cobertura económica algo máis ampla que a establecida con carácter xeral, non debe ser ao custo de que as traballadoras vexan sacrificado o dereito á privacidade fronte ás súas empregadoras, máxime cando se trata de datos persoais sobre a saúde sexual e reprodutiva das mulleres que, por desgraza, son aínda estigmatizantes no contexto das relacións laborais.

Ademais, o artigo 20.2 da propia Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo -en redacción dada pola mesma Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, que modificou o artigo 173 LGSS, indica: “de maneira xeral, o tratamento de datos de carácter persoal e sanitario, así como o exercicio dos dereitos da paciente, axustaranse ao disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016; á Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais, e á Lei 41/2002, do 14 de novembro”.

É dicir, atopámonos con que a redacción da propia Lei Orgánica 2/2010 posterior aos cambios introducidos pola Lei Orgánica 2/2023 é contraditoria e vulnéranse as súas disposicións entre se.

Por estes motivos, propónse a modificación do artigo 173 da Lei Xeral da Seguridade Social para equiparar o momento do nacemento da prestación ou subsidio de forma que non se diferencie entre unha ou outra prestación. Son dúas emendas alternativas, a primeira que equipara todos os subsidios que serán abonados desde o día seguinte ao da baixa. A segunda, subsidiaria e

alternativa a esta opción, que diferencia por unha banda o caso de enfermidade común ou accidente non laboral (a partir do cuarto día) dos accidentes de traballo, enfermidades profesionais e o resto de situacións especiais (a partir do día seguinte) que igualmente permitiría asegurar o dereito á intimidade das traballadoras ao non diferenciarse entre unhas ou outras.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 59

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO

REGO CANDAMIL, NÉSTOR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Texto que se propone

Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Uno. El apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

(...)

Dos. Se modifica el artículo 173 que queda redactado como sigue:

«Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

~~1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.~~

~~En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.~~

~~En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.~~

~~En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.~~

1. En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y en el caso de situaciones especiales, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras la persona beneficiaria se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.»

Artigo segundo. Modificación do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, de o 30 de outubro.

Un. O apartado 5 do artigo 174 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, de o 30 de outubro, queda modificado como segue:

(...)

Dous. Modifícase o artigo 173 que queda redactado como segue:

«Artigo 173. Nacemento e duración do dereito ao subsidio.

1. En caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, o subsidio será aboado desde o día

~~seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro correspondente ao día da baixa.~~

~~En caso de enfermidade común ou de accidente non laboral, o subsidio aboarase a partir do cuarto día de baixa no traballo, aínda que desde o día cuarto ao décimo quinto de baixa, ambos inclusive, o subsidio estará a cargo do empresario.~~

~~Na situación especial de incapacidade temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista no parágrafo segundo do artigo 169.1.a) o subsidio abonarase a cargo da Seguridade Social desde o día da baixa no traballo.~~

~~Na situación especial de incapacidade temporal por interrupción do embarazo prevista no mesmo parágrafo segundo do artigo 169.1.a), así como na situación especial de xestación desde o día primeiro da semana trixésima novena de xestación, prevista no parágrafo terceiro do mesmo artigo, o subsidio aboarase a cargo da Seguridade Social desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro correspondente ao día da baixa.~~

1. En caso de enfermidade común ou de accidente non laboral, o subsidio aboarase a partir do cuarto día de baixa no traballo, aínda que desde o día cuarto ao décimo quinto de baixa, ambos inclusive, o subsidio estará a cargo do empresario.

En caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional e no caso de situacións especiais, o subsidio aboarase desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario o salario íntegro correspondente ao día da baixa.

2. O subsidio aboarase mentres a **persoa beneficiaria se atope en situación de incapacidade temporal, conforme ao establecido no artigo 169.**

Con todo, na situación especial de incapacidade temporal a partir da semana trixésima novena de xestación, o subsidio abonarase desde que se inicie a baixa laboral ata a data do parto, salvo que a traballadora iniciase anteriormente unha situación de risco durante o embarazo, suposto no cal permanecerá percibindo a prestación correspondente á devandita situación en tanto esta deba manterse.

3. Durante as situacións de folga e fechamento patronal o traballador non terá dereito á prestación económica por incapacidade temporal.»

Justificación

El día 1 de junio de 2023 entraron en vigor las nuevas situaciones de incapacidad temporal especial por contingencias comunes que se introdujeron en los artículos 144, 169, 172 y 173 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, mediante la disposición final tercera de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y

reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Se trata, en concreto, de las situaciones siguientes:

- Menstruación incapacitante secundaria.
- Interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

El carácter especial de estas nuevas situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes viene dado por las singularidades que presentan, en cuanto al cobro del subsidio, con respecto a la situación ordinaria, en la cual la persona trabajadora no percibe salario ni prestación de la Seguridad Social durante los tres primeros días de baja.

Así, conforme al nuevo art. 173.1 LGSS, en incapacidad temporal por menstruación incapacitante la trabajadora cobra el subsidio de durante los tres primeros días, mientras que en las bajas por gestación o interrupción del embarazo el subsidio se abona a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En el Boletín de Noticias RED 07/2023, de 16 de mayo, se especificaron las instrucciones referidas al cálculo y a la comunicación en el sistema informático del INSS de estas tres situaciones nuevas, equiparándolas a los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Estas instrucciones se emiten con la finalidad de que las empresas puedan asumir en estas nuevas situaciones el pago delegado, esto es, el abono del subsidio a las personas afectadas por delegación del INSS, que posteriormente compensa a las empleadoras por las cantidades adelantadas por este concepto.

De este modo, la empresa recibe directamente de la entidad gestora de la Seguridad Social, sin el conocimiento ni el consentimiento de la trabajadora afectada, la información de que la causa de su baja médica ha sido la menstruación incapacitante, la gestación o bien la interrupción del embarazo.

Al encontrarse estas situaciones codificadas en el sistema informático que utiliza la Seguridad Social para comunicarse con las empresas en todo el territorio estatal, el daño que se produce a la privacidad de las trabajadoras es de enorme trascendencia y gravedad, tanto por la naturaleza de los datos revelados como por el número de afectadas.

En este sentido, el hecho de que los nuevos arts. 169 y 173 LGSS configuren estas situaciones de incapacidad temporal como especiales, concediéndoles una cobertura económica algo más amplia que la establecida con carácter general, no debe ser al coste de que las trabajadoras vean sacrificado el derecho a la privacidad frente a sus empleadoras, máxime cuando se trata de datos

personales sobre la salud sexual y reproductiva de las mujeres que, por desgracia, son todavía estigmatizantes en el contexto de las relaciones laborales.

Además, el artículo 20.2 de la propia Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo -en redacción dada por la misma Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, que modificó el artículo 173 LGSS, indica: “de manera general, el tratamiento de datos de carácter personal y sanitario, así como el ejercicio de los derechos de la paciente, se ajustarán a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016; a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y a la Ley 41/2002, de 14 de noviembre”.

Es decir, nos encontramos con que la redacción de la propia Ley Orgánica 2/2010 posterior a los cambios introducidos por la Ley Orgánica 2/2023 es contradictoria y se vulneran sus disposiciones entre sí.

Por estos motivos, se propone la modificación del artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social que pretende equiparar el momento del nacimiento de la prestación o subsidio de forma que no se diferencie entre una u otra prestación. Son dos enmiendas alternativas, la primera que equipara todos los subsidios que serán abonados desde el día siguiente al de la baja. La segunda, subsidiaria y alternativa a esta opción que diferencia por un lado el caso de enfermedad común o accidente no laboral (a partir del cuarto día) de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el resto de situaciones especiales (a partir del día siguiente) que igualmente permitiría asegurar el derecho a la intimidad de las trabajadoras al no diferenciarse entre unas u otras.

O día 1 de xuño de 2023 entraron en vigor as novas situacións de incapacidade temporal especial por continxencias comúns que se introduciron en os artigos 144, 169, 172 e 173 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social (LGSS), aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, mediante a disposición final terceira da Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.

Trátase, en concreto, das situacións seguintes:

- Menstruación incapacitante secundaria.
- Interrupción do embarazo, voluntaria ou non, mentres reciba asistencia sanitaria polo Servizo Público de Saúde e estea impedida para o traballo, sen prexuízo daqueles supostos en que a interrupción do embarazo sexa debida a accidente de traballo ou enfermidade profesional.
- Xestación da muller traballadora desde o día primeiro da semana trixésima novena.

O carácter especial destas novas situacións de incapacidade temporal por continxencias comúns vén dado polas singularidades que presentan, en canto á cobranza do subsidio, con respecto á

situación ordinaria, na cal a persoa traballadora non percibe salario nin prestación da Seguridade Social durante os tres primeiros días de baixa.

Así, conforme ao novo art. 173.1 LGSS, en incapacidade temporal por menstruación incapacitante a traballadora cobra o subsidio de durante os tres primeiros días, mentres que nas baixas por xestación ou interrupción do embarazo o subsidio abónase a cargo da Seguridade Social desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo da empresa o salario íntegro correspondente ao día da baixa.

No Boletín de Noticias REDE 07/2023, do 16 de maio, especificáronse as instrucións referidas a o cálculo e á comunicación no sistema informático do INSS destas tres situacións novas, equiparándoas aos procesos de incapacidade temporal por continxencias comúns.

Estas instrucións emítense coa finalidade de que as empresas poidan asumir nestas novas situacións o pagamento delegado, isto é, o abono do subsidio ás persoas afectadas por delegación do INSS, que posteriormente compensa ás empregadoras polas cantidades adiantadas por este concepto.

Deste xeito, a empresa recibe directamente da entidade xestora da Seguridade Social, sen o coñecemento nin o consentimento da traballadora afectada, a información de que a causa da súa baixa médica foi a menstruación incapacitante, a xestación ou ben a interrupción do embarazo.

Ao atoparse estas situacións codificadas no sistema informático que utiliza a Seguridade Social para comunicarse coas empresas en todo o territorio estatal, o dano que se produce á privacidade das traballadoras é de enorme transcendencia e gravidade, tanto pola natureza dos datos revelados como polo número de afectadas.

Neste sentido, o feito de que os novos arts. 169 e 173 LGSS configuren estas situacións de incapacidade temporal como especiais, concedéndolles unha cobertura económica algo máis ampla que a establecida con carácter xeral, non debe ser ao custo de que as traballadoras vexan sacrificado o dereito á privacidade fronte ás súas empregadoras, máxime cando se trata de datos persoais sobre a saúde sexual e reprodutiva das mulleres que, por desgraza, son aínda estigmatizantes no contexto das relacións laborais.

Ademais, o artigo 20.2 da propia Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo -en redacción dada pola mesma Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, que modificou o artigo 173 LGSS, indica: “de maneira xeral, o tratamento de datos de carácter persoal e sanitario, así como o exercicio dos dereitos da paciente, axustaranse ao disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016; á Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais, e á Lei 41/2002, do 14 de novembro”.

É dicir, atopámonos con que a redacción da propia Lei Orgánica 2/2010 posterior aos cambios introducidos pola Lei Orgánica 2/2023 é contraditoria e vulneráanse as súas disposicións entre se.

Por estes motivos, proponse a modificación do artigo 173 da Lei Xeral da Seguridade Social para equiparar o momento do nacemento da prestación ou subsidio de forma que non se diferencie entre unha ou outra prestación. Son dúas emendas alternativas, a primeira que equipara todos os subsidios que serán abonados desde o día seguinte ao da baixa. A segunda, subsidiaria e alternativa a esta opción, que diferencia por unha banda o caso de enfermidade común ou accidente non laboral (a partir do cuarto día) dos accidentes de traballo, enfermidades profesionais e o resto de situacións especiais (a partir do día seguinte) que igualmente permitiría asegurar o dereito á intimidade das traballadoras ao non diferenciarse entre unhas ou outras.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL, INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 60

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

GRUPO PARLAMENTARIO PLURINACIONAL SUMAR

De modificación

Precepto que se modifica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Texto que se propone

Exposición de Motivos.

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, reconoce que la discapacidad es un concepto en permanente evolución, resultado de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras sociales que evitan su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás personas. El artículo 27.1 de esta misma norma obliga a los Estados a garantizar que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al trabajo, incluso para las personas que accedan a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad. A tales fines, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades acceder al empleo, desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para las empresas. Las medidas de ajuste incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios de formación. Para

determinar si estas medidas provocan una carga excesiva para la empresa, se debe tomar en consideración el tamaño, los recursos financieros y el volumen total de negocios de la misma y, adicionalmente, la existencia de fondos públicos u otro tipo de ayudas disponibles destinadas a sufragar esta clase de gastos, puesto que la carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada en grado suficiente mediante ayudas públicas.

Recientemente, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), ha subrayado la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles.

La transposición de la misma al ordenamiento jurídico español se realizó a través de la Ley 62/2003, de 30 de medidas fiscales, administrativas y del orden social. En concreto, en la sección 3.ª del capítulo III del título II se establecieron diversas medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, y se modificaron varias normas, como el entonces vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, norma actualmente derogada cuyo contenido se recoge en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

El artículo 2.m) de esta última norma define como ajustes razonables «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos». Por su parte, el artículo 40.2 de dicha ley establece que las empresas «están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario». Por último, su artículo 63 sostiene que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad «cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas».

La progresiva igualación a efectos de empleo de las situaciones de discapacidad y de incapacidad permanente en sus grados de gran invalidez, absoluta y total, cuyo más reciente ejemplo es el contenido del nuevo artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, introducido por la disposición final segunda de Ley

3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, aconseja también adecuar a dicha tendencia el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A pesar del extenso corpus normativo más arriba enumerado, al que debe adicionarse la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, continúa vigente la redacción original del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que considera causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de incapacidad permanente en su grado de gran invalidez, absoluta o total, sin que sea preciso valorar previamente si es posible o no acometer los ajustes razonables que en cada caso correspondan.

Con la presente reforma se pretende garantizar, de una manera más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad en los términos establecidos en los artículos 9.2, 14, 35 y 49 de la Constitución Española y en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Con estos objetivos se acomete la reforma del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora, como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente. En paralelo, se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas que acceden a la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y se condiciona la decisión empresarial a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo o a la existencia de un puesto de trabajo vacante y disponible acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación. En definitiva, la empresa únicamente podrá activar esta causa de despido cuando la adopción de las anteriores medidas suponga una carga excesiva.

La citada modificación tiene incidencia directa en la dinámica y efectos de las prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, así como en la transición de una a otra. Por ese motivo resulta necesario, igualmente, la correlativa modificación del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acompasar su contenido al cambio normativo que se introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **con carácter transitorio y hasta que se modifique la regulación relativa a la compatibilidad del trabajo con la percepción de la prestación económica por incapacidad permanente.**

A tales fines, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma de la regulación de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente y de su compatibilidad con el trabajo en el plazo de seis meses. Por último, en la línea que marca la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, se procede a modificar en la normativa sobre la materia laboral y de seguridad social la denominación de las situaciones de «gran invalidez» e «invalidez no contributiva».

La presente ley cuenta con dos artículos, una disposición adicional y tres disposiciones finales.

El artículo primero introduce dos innovaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

En primer lugar, se modifica el artículo 49.1.e) para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador» a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción.

En segundo lugar, se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables. Adicionalmente, esta nueva letra n) explicita el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

Por su parte, el artículo segundo modifica **el apartado 5 del** artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o de **gran incapacidad** a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional única se refiere a la adaptación terminológica en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor. En particular, en virtud de la disposición final segunda, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma de la regulación sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses.

III

Esta ley cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma es necesaria y eficaz, pues persigue una razón de interés general consistente en asegurar la no discriminación por discapacidad concretada en la eliminación del despido automático por la mera declaración de ciertos grados de incapacidad permanente. Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos y se ha concluido que la ley propuesta es el instrumento más

adecuado para garantizarlos.

Además, es proporcional, pues regula los aspectos imprescindibles para atender la necesidad de no discriminación expuesta, tras constatarse que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias.

También se cumple el principio de seguridad jurídica, habida cuenta de que la ley se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

La norma cumple con el principio de transparencia ya que, a través de todos los trámites descritos por los que se ha conducido su elaboración, se ha posibilitado el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de dicho proceso; se han definido claramente los objetivos y su justificación en la exposición de motivos; y se ha posibilitado que las potenciales personas destinatarias tengan una participación en la elaboración de las normas.

Además, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, racionalizando, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Para finalizar, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad.

Esta ley se aprueba al amparo de lo dispuesto el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y sobre la Legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

Justificación

Se propone la modificación de la exposición de motivos del proyecto de ley con una doble finalidad:

En primer lugar, por cuanto que el artículo 2 del proyecto de ley no añade un apartado 5 al artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que ya existe en el texto actualmente vigente, sino que modifica su redacción.

En segundo lugar, en coherencia con la enmienda número 3 propuesta, que tiene por objeto modificar la disposición adicional segunda del proyecto de ley, con el fin de sustituir la denominación de “gran invalidez”, por “gran incapacidad”, en lugar de por «complemento de asistencia de tercera persona» que aparece en el proyecto.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL, INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 61

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

GRUPO PARLAMENTARIO PLURINACIONAL SUMAR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Texto que se propone

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«e) Por muerte de la persona trabajadora.»

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue:

«n) Por declaración de incapacidad permanente absoluta, total o **gran incapacidad** de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con

discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha **en que se le notifique** la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados **en el párrafo primero de esta letra n)** para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha **en que se le notifique** la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinará, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.»

Justificación

Resulta necesario precisar adecuadamente el término inicial del cómputo de los plazos de que dispone de una parte la persona trabajadora para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral, y de otra la empresa para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato.

Para cumplir ese fin no se considera suficiente hacer una referencia genérica a “la fecha de notificación en la que se califique la incapacidad permanente,” en relación con ambos supuestos, como hace el proyecto. Y ello porque no va a existir una única notificación de esa resolución, sino dos , una a la persona trabajadora y otra a la empresa, cuya fecha no ha de coincidir necesariamente.

Siendo ello así y en aras de una mayor seguridad jurídica se estima necesario hacer referencia a que el plazo para el trabajador se inicia desde que “se le notifique” (a esa misma persona) la resolución, e introducir ese mismo matiz respecto del plazo correspondiente a la empresa.

Por otra parte, la referencia que en el proyecto de Ley figura en el párrafo tercero de la letra n) a “la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo anterior” resulta incorrecta por cuanto que en el párrafo segundo, que le precede no se cita grado alguno de incapacidad permanente. De ahí que lo correcto sea una referencia a “alguno de

los grados citados en el párrafo primero de esta letra n)", por ser este el que contiene dicha cita.

Por otra parte, se considera necesario sustituir la referencia al "reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona" por la correspondiente al grado de "gran incapacidad" en coherencia con la preenmienda propuesta respecto de la disposición adicional única, y por las razones expuestas en su parte justificativa.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL, INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 62

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

GRUPO PARLAMENTARIO PLURINACIONAL SUMAR

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Texto que se propone

Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente, sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto

refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta **o gran incapacidad** no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones, u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.»

Justificación

El proyecto de Ley tiene por objeto modificar el artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), relativo a las causas de extinción del contrato de trabajo, para recoger en apartados diferentes la muerte de la persona trabajadora y su declaración en situación de incapacidad permanente en sus distintos grados pensionables, que actualmente se incluyen de forma conjunta en la letra e).

La razón es reconfigurar esta última causa, de manera que ya no suponga la extinción automática de la relación laboral, sino que esta quede condicionada a la voluntad de la persona trabajadora, de manera que el contrato se mantenga si solicita la adaptación de su puesto de trabajo, y ello no suponga un coste excesivo para la empresa, o de no ser ello posible, que se le traslade a otro puesto vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación.

Dicha modificación se efectúa en el artículo 1 del Proyecto de Ley.

Lo anterior exige adecuar la nueva regulación al régimen jurídico al subsidio por incapacidad temporal y a la pensión por incapacidad permanente, en aquello que resulte necesario. Y ello por cuanto que la transición de las prestaciones de incapacidad temporal a las de incapacidad permanente entraña una gran complejidad que se ve multiplicada como consecuencia de esas nuevas situaciones derivadas de la modificación del artículo 49 del TRLET.

Ahora bien, el contenido que para ello se da en el proyecto de ley al citado artículo 174.5 exigiría la existencia de instrumentos que permitieran a la entidad gestora de las citadas prestaciones conocer con carácter previo a su manifestación la voluntad del trabajador de no extinguir la relación laboral, así como la viabilidad de la adaptación del puesto de trabajo o del traslado a otro compatible con su estado.

Algo que, en el contexto de la redacción que en el proyecto de ley se da al artículo 49.1 del Estatuto

de los Trabajadores resulta imposible dados los plazos existentes para las indicadas actuaciones que se computan desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califica la incapacidad permanente y la inexistencia de comunicación alguna en el trámite de audiencia del citado procedimiento. De este modo la redacción de ambos artículos resulta incoherente-

Al margen de ello, la redacción recogida en el proyecto de ley determinaría la aplicación de reglas diferentes, en función de una variedad de supuestos que podrían dar lugar a ciertas distorsiones tales como:

- La regulación proyectada da lugar a tratamientos dispares de situaciones similares. Por ejemplo, en el caso de extinción de la relación laboral del párrafo segundo se posibilita la retroacción de efectos económicos de la pensión de incapacidad permanente hasta la fecha de extinción de la incapacidad temporal (es decir hasta el alta médica con propuesta de incapacidad permanente o el cumplimiento de los 545 días), si la pensión fuera superior al subsidio, lo que no sucede en los otros casos de extinción de la relación laboral del párrafo cuarto. De este modo los trabajadores a que se refieren estos últimos casos tendrían un tratamiento menos beneficioso, carente de justificación.
- Se une a lo anterior el hecho de que en esos mismos supuestos del párrafo cuarto pueden existir determinados casos (solicitud del pago de la pensión de incapacidad permanente transcurridos tres meses desde la fecha de comunicación por parte de la empresa de la imposibilidad de adaptación del puesto o de recolocación en otro puesto adecuado) en que se produzca un período en que el trabajador no cobre prestación alguna.

Por todo ello, resulta necesario que la nueva redacción se corresponda con la recogida en la enmienda que se propone, que supondrá que en todos los casos de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente se inicie su pago, con extinción en su caso de la prolongación de efectos económicos de la prestación de incapacidad temporal, desde la fecha de la resolución en que aquella se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal. Y ello tal y como se ha venido haciendo hasta ahora, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 174.5 en su actual redacción, por lo que no existe perjuicio alguno para las personas afectadas. En estos casos, si posteriormente el trabajador reanuda en la empresa el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda de acuerdo con el artículo 198 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se llevaría a cabo la suspensión del pago de la pensión.

De este modo se evitan los problemas y distorsiones a las que antes se ha hecho referencia, garantizando un tratamiento homogéneo a todos los supuestos y evitando supuestos de interrupción de rentas.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL, INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 63

AUTORES

GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

GRUPO PARLAMENTARIO PLURINACIONAL SUMAR

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Texto que se propone

Disposición adicional única. Adaptación terminológica.

Las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y **en la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero y su normativa de desarrollo**, relativas a la «gran invalidez» se sustituyen por **«gran incapacidad»**. De igual manera, las referencias a la «invalidez no contributiva» en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se sustituyen por «incapacidad no contributiva».

Justificación

La disposición adicional segunda del Proyecto de Ley, establece en su primer inciso que las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores relativas a la «gran invalidez» se sustituyen por «complemento de asistencia de tercera persona».

Según se indica en la exposición de motivos de la norma proyectada se trata de una adaptación terminológica para adaptar la denominación de “gran invalidez” (igual que la de la “invalidez no contributiva”) a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.

Pues bien, se ha de tener en cuenta que la “gran invalidez” no se corresponde únicamente con un “complemento”, sino que se configura en nuestro ordenamiento jurídico de la Seguridad social como uno de los grados de la incapacidad permanente, tal y como establece el artículo 194 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre cuyo apartado 1 (en la vigente redacción conforme a la disposición transitoria vigésima sexta de ese mismo texto refundido) tiene el siguiente contenido:

“Artículo 194. Grados de incapacidad permanente.

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran invalidez.

[...]

6. Se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.»

Por tanto, la gran invalidez es un concepto diferente a la prestación que pueda corresponder, ya que el primero es un grado y el complemento es parte de la prestación económica a abonar derivado de ese grado.

Pese a lo indicado, es cierto que procede una modificación terminológica de “gran invalidez” para adaptar la denominación de este grado de incapacidad a la modificación llevada a cabo del artículo 49 de la Constitución Española y las causas que la originaron.

Por ello se propone sustituir “gran invalidez” por “gran incapacidad”. Con esta propuesta se evita la confusión entre el grado y la prestación económica aparejada al mismo y, se procede a homogeneizar el uso del término “incapacidad” en todos los grados posibles de la misma, tanto en su modalidad contributiva como en la no contributiva.

En coherencia con esta enmienda se propone una enmienda al artículo 1 del Proyecto de Ley que, entre otras cuestiones, introduce la referencia a la “gran incapacidad” en lugar de al «complemento de asistencia de tercera persona».

Por otro lado, el artículo 29 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, regula la prestación económica de

incapacidad permanente incluyendo el término de gran invalidez.

Artículo 29. Incapacidad permanente.

1. La prestación económica por incapacidad permanente otorgada por este Régimen Especial se regirá por las normas establecidas para el Régimen General o, en su caso, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. Serán beneficiarias de dicha prestación, en el grado correspondiente, las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en este Régimen Especial que sean declaradas en tal situación y que, además de reunir la condición exigida en el artículo 20.1 de esta ley, hubieran cubierto el período mínimo de cotización exigido en el texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, salvo que dicha situación derive de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún periodo previo de cotización.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, en cuyo caso se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 138.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto al período de cotización.

3. No procederá el reconocimiento del derecho a la prestación de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, alcance la edad para acceder a la jubilación ordinaria con o sin la aplicación de coeficientes reductores.

En consecuencia, se propone incluir la Ley reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero en la disposición adicional única relativa a la adaptación terminológica por la que se sustituye la gran invalidez por el complemento de asistencia a tercera persona.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 64

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Texto que se propone

Se propone la modificación del párrafo 11, del apartado I, de la Exposición de Motivos con la siguiente redacción:

«Adicionalmente, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma de la regulación de Seguridad Social en materia de incapacidad permanente y de su compatibilidad con el trabajo en el plazo de seis meses. **Esta propuesta será el resultado del estudio y análisis que sobre ella se realice en el marco de la Comisión del Pacto de Toledo, en la que se citarán a comparecer a las autoridades y expertos oportunos, debiendo someterse la propuesta de reforma (que se tramitará como proyecto de ley) a votación en las Cortes.** Por último, en la línea que marca la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española, se procede a modificar en la normativa sobre la materia laboral y de seguridad social la denominación de las situaciones de ~~«gran invalidez»~~ e «invalidez no contributiva».

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier

cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Esto, además, debe tramitarse siempre en la forma ordinaria para ello: el proyecto de ley, permitiendo así el diálogo en las Cortes Generales y la recepción de los informes de los órganos consultivos procedentes, lo cual es principal para transmitir seguridad y confianza a los ciudadanos y a nuestro sistema normativo.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 65

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Texto que se propone

Se propone la modificación del apartado II, de la Exposición de Motivos con la siguiente redacción:

«II

La presente ley cuenta con dos artículos, una disposición adicional y tres disposiciones finales.

El artículo primero introduce dos innovaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

En primer lugar, se modifica el artículo 49.1.e) para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador» a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción.

En segundo lugar, se incorpora una nueva letra n) al citado artículo 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de **gran invalidez**, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora ~~o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona~~» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables. Adicionalmente, esta nueva letra n) explicita el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

(...)

~~La disposición adicional única se refiere a la adaptación terminológica en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para adaptar la denominación de la «gran invalidez» y de la «invalidez no contributiva» a la reciente reforma del artículo 49 de la Constitución Española.~~

Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor. En particular, en virtud de la disposición final segunda, el Gobierno se compromete a realizar una propuesta de reforma, **que se tramitará como proyecto de ley, y someterla a votación en las Cortes, tras las comparecencias y consultas oportunas en el marco del Pacto de Toledo**, de la regulación sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente en el plazo de seis meses».

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Esto, además, debe tramitarse siempre en la forma ordinaria para ello: el proyecto de ley, permitiendo así el diálogo en las Cortes Generales y la recepción de los informes de los órganos consultivos procedentes, lo cual es principal para transmitir seguridad y confianza a los ciudadanos y a nuestro sistema normativo.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL, INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 66

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. DOS. Artículo 49.1.n) (nueva)

Texto que se propone

Se propone la modificación del apartado Dos, del Artículo primero con la siguiente redacción:

Dos. Se añade una nueva letra n) en el artículo 49.1, que queda redactada como sigue.

«n) Por declaración de **gran invalidez**, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora ~~o reconocimiento del complemento de asistencia de tercera persona~~, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta, **particularmente, los costes de implementación de las medidas de adaptación**, ~~si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio~~, el tamaño, **los recursos económicos** y el volumen de negocios **total** de la empresa.

De igual modo, para determinar si la causa es excesiva, se tendrán en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

En todo caso, se considerará que la carga es excesiva cuando concurra en la empresa la situación prevista en el artículo 51, que revele la existencia de causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción en los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación negativa en la misma.

(...)

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán, **si los hubiese**, los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora. **De no aceptarse por esta el puesto identificado será causa de extinción de su relación laboral».**

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Se adapta la redacción a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, a fin de evitar posibles imprecisiones e incongruencias, como recuerda el CES. También se pretende la protección de trabajadores y empresas, previendo la dotación de los medios que sean necesarios para atender a la finalidad de este proyecto, sin olvidar la realidad de nuestro tejido productivo y laboral.

Además, se considerará como carga excesiva las situaciones en las que concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que revelen una situación negativa de la empresa

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 67

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Se propone la adición de un nuevo apartado Tres al Artículo primero que tendrá la siguiente redacción:

Tres. Se modifica el apartado segundo del artículo 48, que queda redactado como sigue:

«2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49. 1, se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible».

Justificación

Para subsanar la indefinición en que queda la relación jurídica de trabajo durante los meses que pueden transcurrir entre la manifestación de voluntad de la persona trabajadora de continuar en la

empresa y la decisión final de esta.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 68

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Texto que se propone

Se propone la modificación del Artículo segundo de la siguiente forma:

«5. (...)

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o **gran invalidez** ~~complemento de asistencia de tercera personas~~ no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, los efectos económicos de la incapacidad temporal se mantendrán durante el período transcurrido entre la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente y la de reanudación de la prestación de servicios para la empresa, con un máximo de tres meses.

(...).».

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Esto, además, debe tramitarse siempre en la forma ordinaria para ello: el proyecto de ley, permitiendo así el diálogo en las Cortes Generales y la recepción de los informes de los órganos consultivos procedentes, lo cual es principal para transmitir seguridad y confianza a los ciudadanos y a nuestro sistema normativo.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 69

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De adición

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

Texto que se propone

Se propone la adición de un nuevo apartado Uno al Artículo segundo con la siguiente redacción:

Uno. Se modifica el apartado primero del artículo 174, que queda redactado como sigue:

«1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo contemplado en el apartado quinto de este artículo, para los supuestos previstos en el artículo 49.1. n) del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.

Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica

por la misma o similar patología. En estos casos se reanuda el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo».

Justificación

Adaptar a los efectos económicos de esta nueva realidad

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 70

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De adición

Precepto que se añade:

Artículos nuevos

Texto que se propone

Se propone añadir un nuevo Artículo tercero, quedando redactado como sigue:

«Artículo tercero. Modificación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Se modifica el apartado 2 del artículo 40, que queda redactado como sigue:

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1. n) del Estatuto de los Trabajadores».

Justificación

Mejora técnica

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 71

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Texto que se propone

«Disposición adicional única. Adaptación terminológica.

Las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores relativas a la ~~«gran invalidez»~~ se sustituyen por ~~«complemento de asistencia de tercera persona»~~. De igual manera, las referencias a la ~~«invalidez no contributiva»~~ en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se sustituyen por ~~«incapacidad no contributiva»~~.

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la

propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Esto, además, debe tramitarse siempre en la forma ordinaria para ello: el proyecto de ley, permitiendo así el diálogo en las Cortes Generales y la recepción de los informes de los órganos consultivos procedentes, lo cual es principal para transmitir seguridad y confianza a los ciudadanos y a nuestro sistema normativo.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 72

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

Texto que se propone

«Disposición adicional xxx.

Para atender a lo previsto en el artículo uno apartado segundo se establecerá un fondo finalista en los Presupuestos Generales del Estado destinados a garantizar de forma específica, y principalmente a las pequeñas y medianas empresas, las ayudas o subvenciones públicas a efectos de ayudar a las personas con discapacidad. Deberá acreditarse la permanencia del trabajador en la empresa en función de la ayuda recibida».

Justificación

Se prevé la constitución de un fondo que permita paliar las consecuencias negativas que esta nueva modalidad pueda ocasionar a nuestro tejido productivo.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 73

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Texto que se propone

Se propone la modificación del apartado 2 de la Disposición final segunda de la siguiente forma:

«2. En el plazo de seis meses y en el marco del diálogo social **y del Pacto de Toledo**, el Gobierno presentará una propuesta de modificación de la normativa en materia de Seguridad Social sobre incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo, siguiendo la recomendación 18.^a del Pacto de Toledo, **que habrá de someterse, como proyecto de ley, a votación en las Cortes Generales**».

Justificación

El Pacto de Toledo es el foro oportuno para acometer cualquier reforma relevante en nuestro sistema de Seguridad Social.

Toda reforma que se pretenda realizar en materia de pensiones, piedra angular de nuestro modelo de bienestar, ha de concitar el mayor consenso político y social posible, por lo que es preciso que comparezcan en la Comisión los expertos que se estimen convenientes a fin de que cualquier cambio a implementar en materia de incapacidad permanente, tenga en cuenta la realidad actual, así como los retos del futuro.

Cualquier modificación, tanto de fondo como de forma, que se pudiera llevar a cabo en materia de incapacidad permanente (su denominación, alcance, contenido, o cualquier otra) quedará sujeto a la

propuesta de reforma que surja del estudio y análisis que lleve a cabo el Pacto de Toledo, nunca antes de conocer el resultado de unos cambios futuros que aún no se conocen.

Incorporar a la legislación vigente modificaciones no sólo terminológicas, sino de fondo, sin conocer cómo, cuándo o cómo se desarrollarán atentaría, como mínimo, contra los principios básicos de coherencia legislativa y seguridad jurídica.

Una vez se conozca el alcance de la reforma que pretende implementarse en la incapacidad permanente será el momento de, en su caso, proceder a alterar cuestiones como la denominación del actual grado de gran invalidez, en ningún caso antes de ello.

Esto, además, debe tramitarse siempre en la forma ordinaria para ello: el proyecto de ley, permitiendo así el diálogo en las Cortes Generales y la recepción de los informes de los órganos consultivos procedentes, lo cual es principal para transmitir seguridad y confianza a los ciudadanos y a nuestro sistema normativo.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 74

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De adición

Precepto que se añade:

Disposiciones finales nuevas

Texto que se propone

«Disposición final xxx.

En un plazo no superior a tres meses, el Gobierno aprobará una modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, de manera que se regule expresamente el procedimiento de urgencia y tramitación preferente para la impugnación de las resoluciones dictadas al amparo del artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores».

Justificación

Garantizar con plenitud el derecho a la tutela judicial efectiva de quienes se encuentren en el supuesto contemplado en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 75

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

De modificación

Precepto que se modifica:

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Texto que se propone

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

«La presente ley entrará en vigor ~~el día siguiente al~~ **a los veinte días** de la publicación en el “Boletín Oficial del Estado **de la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que regule el procedimiento de urgencia para la impugnación de las resoluciones dictadas al amparo del artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores**».

Justificación

Mejora técnica

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000033

Nº Enmienda: 76

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO VASCO (EAJ-PNV)

De modificación

Precepto que se modifica:

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Texto que se propone

Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Uno. El apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente y esta determine la extinción de la relación laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.n) o su suspensión con reserva del puesto de trabajo conforme al artículo 48.2, ambos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los efectos de la prestación de incapacidad permanente coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o complemento de asistencia de tercera personas no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, los efectos económicos de la incapacidad temporal se mantendrán durante el período transcurrido entre la fecha de notificación de la resolución en la que se califique la incapacidad permanente y la de reanudación de la prestación de servicios para la empresa, con un máximo de tres meses.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos económicos de la prestación de incapacidad permanente quedarán suspendidos en tanto se mantenga el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones, u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198. Si no llegara a producirse la citada adaptación del puesto de trabajo ni la recolocación en otro puesto incompatible con la percepción, se iniciará el pago de la pensión de incapacidad permanente a partir de la fecha en que se solicite, siempre que sea dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que la empresa comunique la imposibilidad de adaptación o recolocación. En caso contrario, la pensión tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud. En estos dos últimos casos, la prolongación de los efectos económicos de la incapacidad temporal se mantendrá hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente, con el límite máximo de tres meses desde la notificación de la resolución en la que se hubiera calificado la misma.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Dos. Se propone la adecuación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **modificando el penúltimo párrafo de la regla 1a de la letra c) del apartado 1 del artículo 308.**

“Artículo 308.

Cotización y recaudación.

1. (...)

c) (...)

1ª(...)

~~Del mismo modo se computarán, de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o~~

~~en especie, derivados de su condición de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en virtud de lo establecido en el artículo 14.~~

En el caso de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su inclusión al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en virtud de lo establecido en el artículo 14, se computarán la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo, dinerarios o en especie, derivados de su trabajo en dichas cooperativas y sin que resulte de aplicación la deducción por gastos genéricos prevista en la regla 2a.

(...)

Tres. Se modifica el apartado 1 de la Disposición adicional vigésima octava, quedando el texto con el siguiente tenor:

Disposición adicional vigésimo octava. Excepciones a la cobertura obligatoria de todas las contingencias **y a la determinación del cumplimiento de la obligación de cotización** en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos.

1.La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, por cese de actividad y de formación profesional, no resultará obligatoria en el caso de socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

En el caso de los socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, constituido con anterioridad a la aprobación del “Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad”, las contribuciones realizadas por las cooperativas en beneficio de sus socios para la cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, computarán en términos equivalentes a las cotizaciones realizadas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a los efectos de determinar el cumplimiento de la obligación de cotización a dicho Régimen Especial. Todo ello sin perjuicio de los límites que en su caso puedan establecerse una vez que la Seguridad Social lleve a cabo los estudios que permitan analizar el impacto en dicho sistema intercooperativo de prestaciones sociales de la cotización por ingresos reales, prevista en el citado Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio.

...»

Justificación

Reconocer en la Ley General de la Seguridad Social la realidad de ese sistema de previsión social consolidado, de modo que, a la hora de determinar la base de cotización al RETA en función del tramo de rendimientos, se tenga en cuenta también la contribución a pensiones realizada por las cooperativas a esta entidad mutualista. Dicho de otro modo, que estas contribuciones tengan, a estos efectos, un tratamiento equivalente a las cotizaciones realizadas al RETA, de modo que el esfuerzo total sea, como mínimo, igual al que se derivaría de cotizar al citado Régimen en base a los rendimientos reales de trabajo. Y todo ello, dentro de los límites que en su caso se establezcan reglamentariamente, lo que faculta al Gobierno a regular, a través de otra norma de menor rango, aspectos más concretos en cuanto a los mínimos a cotizar en todo caso al RETA.

Por otra parte, la redacción que recoge la actual Ley General de la Seguridad Social tras la aprobación en el Real Decreto-Ley 13/2022 de 26 de julio, de la regla 1a de la letra c) del apartado 1 del artículo 308 no es adecuada y genera confusión; dado que puede entenderse que establece los rendimientos de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado de forma indirecta y únicamente para el supuesto de que dichos rendimientos sean adicionales a otros obtenidos por el trabajador autónomo de su propia actividad económica. Sin embargo, la realidad que se produce en la inmensa mayoría de casos, por no decir la práctica totalidad, es la de que las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado tienen como actividad principal o única la que desarrollan las citadas cooperativas.

De cara a que la determinación de los rendimientos de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado para la base de cotización a la Seguridad Social responda a la realidad específica de este colectivo, consideramos que únicamente se deben computar los rendimientos de trabajo, no los del capital mobiliario.

Del texto cuya sustitución se propone parece deducirse que también computarán, a efectos de calcular el rendimiento, y por tanto la base de cotización al RETA, los rendimientos del capital mobiliario que se deriven de la condición de personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado.

Esta consideración de los rendimientos de capital mobiliario supone un agravio en comparación tanto con las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, como, y, en particular, con las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado incluidas en dicho Régimen General, ya que en sus bases de cotización no se incluyen los rendimientos de capital mobiliario.

Asimismo, la inclusión de los rendimientos de capital mobiliario a la hora de determinar la base de cotización no es coherente con el propio concepto de base de cotización contemplado en la regulación de la Seguridad Social. En este sentido, nos remitimos a lo previsto en el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social: “La base de cotización...//...estará constituida por la remuneración total que reciba el trabajador por razón de su trabajo”. En tanto que los rendimientos de capital mobiliario que, en su caso, pueda percibir una persona socia trabajadora de una

cooperativa de trabajo asociado no tienen la consideración de remuneración por razón del trabajo que desarrolla en su cooperativa, no deben computar a efectos de calcular el rendimiento que determina la base de cotización.

Para mayor abundamiento, cabe destacar en este sentido lo previsto en el art. 28.1 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre de Régimen Fiscal de Cooperativas, que señala que los rendimientos que proceden del trabajo personal de una persona socia trabajadora, y que se consideran rendimientos del trabajo, son, única y exclusivamente, los importes de los anticipos laborales o societarios. Y, además, este artículo distingue y diferencia expresamente estos rendimientos de trabajo (anticipos laborales o societarios), de los rendimientos correspondientes al capital mobiliario (que no tienen carácter de rendimiento de trabajo ni de anticipos laborales o societarios) de una persona socia trabajadora.

A mayor justificación de esta posición hay que señalar que, a la hora de calcular el rendimiento neto de otros colectivos de personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos de otras entidades no cooperativas, la Ley sí computa el rendimiento de capital mobiliario siempre y cuando mantengan el control o dominio de dichas entidades a través de una participación significativa en el capital (igual o superior al 33% con carácter general, o igual o superior al 25% en el caso de administradores). En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado, por las propias características de dichas cooperativas, es importante destacar que no es posible que las citadas personas socias trabajadoras "mantengan el control o dominio de éstas", motivo por el que entendemos que tampoco se deben computar los citados rendimientos de capital mobiliario.

En esta línea de que únicamente deben computarse a efectos de la base de cotización los rendimientos netos de trabajo, tampoco deben computarse como tales las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, al igual que sucede con las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social. Al hilo de esta cuestión, conviene señalar que las cotizaciones abonadas por la empleadora en ningún caso forman parte de los rendimientos de trabajo (y de la base de cotización) de una persona trabajadora incluida en el Régimen General de la Seguridad Social, al igual que ocurre con las cotizaciones abonadas por una cooperativa de trabajo asociado incluida en dicho Régimen General en beneficio de sus personas socias trabajadoras. Por lo tanto, las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos abonadas por las cooperativas de trabajo asociado en beneficio de sus personas socias trabajadoras que se contabilicen como gasto de dichas cooperativas, o abonadas por las propias personas socias trabajadoras, tampoco deben computar como rendimientos de trabajo de este colectivo a efectos de determinar sus bases de cotización. De hecho, estas cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no tienen la consideración de anticipo laboral o societario, de conformidad con lo regulado expresamente en la legislación sustantiva cooperativa.

Por último, en coherencia con todo lo expuesto anteriormente, se propone precisar que no se aplicará a este colectivo de personas socias trabajadoras la deducción de gastos genéricos prevista en la regla 2.a de la letra c) del apartado 1 del artículo 308 de la Ley General de la Seguridad Social,

al entender que dicha deducción por gastos genéricos debe ser de aplicación a otros colectivos de personas trabajadoras incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos diferentes a las personas socias trabajadoras de las cooperativas.