



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

X LEGISLATURA

Núm. 297

5 de febrero de 2014

Pág. 2

I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto). (621/000062)

(Cong. Diputados, Serie A, núm. 60
Núm. exp. 121/000060)

PROPUESTAS DE VETO

El Senador Jesús Enrique Iglesias Fernández, IU (GPMX) y el Senador José Manuel Mariscal Cifuentes, IU (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan una propuesta de veto al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Senado, 3 de febrero de 2014.—**Jesús Enrique Iglesias Fernández y José Manuel Mariscal Cifuentes.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 1

**De don Jesús Enrique Iglesias Fernández (GPMX)
y de don José Manuel Mariscal Cifuentes (GPMX)**

El Senador Jesús Enrique Iglesias Fernández, IU (GPMX) y el Senador José Manuel Mariscal Cifuentes, IU (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto**.

El presente proyecto de Ley, procede del texto del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La primera razón para la presentación de este veto es, una vez más, la deficiente técnica legislativa y oscurantismo político que supone la elaboración de un proyecto de ley que modifica multitud de normas y afecta a numerosas materias que no guardan relación entre sí.

Rechazamos que en un mismo proyecto se pretenda regular las prestaciones patrimoniales de carácter público a percibir por AENA, el procedimiento para la modificación y actualización de la cuantía de los cánones ferroviarios, la protección social del trabajo a tiempo parcial, sanciones a perceptores de prestaciones por desempleo, la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de despidos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 297

5 de febrero de 2014

Pág. 3

colectivos, el reconocimiento de la condición de entidad colaboradora a la SAREB en la gestión de las ayudas de los planes estatales de vivienda...

La técnica de leyes ómnibus o tren solapa debates políticos, dificulta a la sociedad el conocimiento de los cambios legislativos y genera confusión en relación a la normativa vigente.

En relación a los contenidos, nada tenemos que objetar al Capítulo II del proyecto referida a la protección social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de un lado, por ser fruto del diálogo social y contar con un amplio acuerdo político; y de otro, por responder a la doctrina marcada por la jurisprudencia.

En efecto, como señala el Preámbulo del proyecto de ley es necesario dar cumplimiento a diversas sentencias. La más relevante por su impacto social es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala octava), de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social de Barcelona, mediante auto de 4 de julio de 2011, recibido en el Tribunal de Justicia el 19 de julio de 2011, en el procedimiento entre Isabel Elbal Moreno, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Dicha sentencia estableció que el marco legal de acceso a la jubilación para las personas que han desarrollado toda o parte de su vida laboral bajo la modalidad del contrato a tiempo parcial en España no es acorde con la legislación comunitaria. La sentencia establece que el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

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

Sobre la nueva regulación del acceso a la jubilación para las personas con contratos a tiempo parcial, el gobierno llegó a un acuerdo en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y en el ámbito político en el marco del Pacto de Toledo. Sin embargo, en lugar de dar cumplimiento a ese acuerdo con una norma propia que habría gozado de gran consenso y apoyo político y social, el Real Decreto-Ley 11/2013 introdujo una serie de medidas completamente al margen del acuerdo que se mantienen en el presente proyecto de ley y que motivan la presente propuesta de veto. Únicamente y por su urgencia y carácter excepcional aceptamos que a los contenidos estrictamente de carácter laboral se sumen, y por ello no constituirían motivo de veto, los contenidos del apartado 9 del artículo 2 referidos a la asistencia y apoyo a las víctimas del accidente ferroviario de Santiago acaecido el pasado 24 de julio.

I

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

Discrepamos del régimen sancionador que se establece para los perceptores de prestaciones por desempleo por no ser garantista al obviar un procedimiento administrativo previo a la extinción de la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 297

5 de febrero de 2014

Pág. 4

prestación con carácter sancionatorio y de que se establezca como sanción la pérdida del derecho a la formación.

En relación a los parados que se desplazan al extranjero siendo perceptores de prestación pensamos que se establecer la obligatoriedad de comunicar a posteriori, en lugar de la obligatoriedad de solicitar autorización previa, para las salidas al extranjero sobrevenidas y justificadas. No vemos sentido a que sean 15 y no 30 días naturales la salida del país que no tiene consideración de estancia en el extranjero a efectos de las obligaciones del artículo 231.1 de la Ley General de la Seguridad Social, para hacer coincidir el tiempo con el período vacacional habitual.

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

Es necesario modificar la reforma introducida por el RD 3/2012, del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, evitando al mismo tiempo una de las fuentes de fraude a la seguridad social más generalizadas debido a la dificultad actual de control de las horas efectivamente trabajadas y contribuyendo a garantizar que, por aplicación de las modificaciones que la ley introduce al sistema de prestaciones, el sistema de seguridad social no quede negativamente afectado.

Tampoco compartimos la forma en la que el proyecto sale al paso de la doctrina jurisprudencial que los tribunales españoles han ido sentando en la interpretación de la reforma laboral en lo que se refiere a los despidos colectivos y a la modificación de las condiciones de trabajo.

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

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

Finalmente, también motiva este veto la posibilidad de subcontratación que se abre a las Empresas de Trabajo Temporal.

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPEPC) y el Senador Joan Saura Laporta (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan una propuesta de veto al Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto).

Palacio del Senado, 3 de febrero de 2014.—**Jordi Guillot Miravet y Joan Saura Laporta.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 2 **De don Jordi Guillot Miravet (GPEPC)** **y de don Joan Saura Laporta (GPEPC)**

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPEPC) y el Senador Joan Saura Laporta (GPEPC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto**.

Creemos que el rigor y la seguridad jurídica no soportan más leyes como la presentada por el Gobierno con innumerables cambios normativos que provocan indefensión por hiperactividad normativa y desconocimiento de la ciudadanía. Entendemos que el texto se debería referir exclusivamente en cuestiones laborales de empleo y Seguridad Social, dejando de lado aquellas otras materias que no tuvieran relación excepto en el caso concreto de las modificaciones de normativa para garantizar una mejora de los mecanismos de asistencia y apoyo a las necesidades de las víctimas de accidentes y sus familiares del trágico accidente acaecido en Santiago de Compostela el pasado 24 de julio, dados los evidentes motivos de extraordinaria y urgente necesidad para su aprobación.

El presente proyecto de Ley, procede del texto del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. En el referido texto se justificaba la urgencia por la necesidad de dar cumplimiento a diversas sentencias. La más relevante por su impacto social es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala octava), de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social de Barcelona, mediante auto de 4 de julio de 2011, recibido en el Tribunal de Justicia el 19 de julio de 2011, en el procedimiento entre Isabel Elbal Moreno, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Dicha sentencia estableció que el marco legal de acceso a la jubilación para las personas que han desarrollado toda o parte de su vida laboral bajo la modalidad del contrato a tiempo parcial en España no es acorde con la legislación comunitaria. La sentencia establece que el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

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

Sobre la nueva regulación del acceso a la jubilación para las personas con contratos a tiempo parcial, el gobierno llegó a un acuerdo en el marco del dialogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y en el ámbito político en el marco del Pacto de Toledo. Sin embargo, en lugar de dar cumplimiento a ese acuerdo con una norma propia que habría gozado de gran consenso y apoyo político y social, el Real Decreto-Ley 11/2013 introdujo una serie de medidas completamente al

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 297

5 de febrero de 2014

Pág. 6

margen del acuerdo. El texto se convirtió en un Real Decreto ómnibus, incluyendo artículos de naturaleza diversa, desde infraestructuras y transporte, la SAREB, pasando por una nueva regulación de determinados aspectos de la negociación colectiva y una vuelta de tuerca a la Reforma Laboral de la Ley 3/2012.

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

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

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

En el Capítulo III entendemos que debería modificarse el Real Decreto-Ley 11/2013, fundamentalmente para mejorar la protección de las personas desempleadas. Se pretende dotar de mayor seguridad jurídica a determinadas situaciones, cada vez más comunes, que el anterior texto pretendía resolver únicamente mediante sanciones y extinciones o suspensiones de la prestación. Se pretende definir en qué situaciones las personas beneficiarias pueden ir al extranjero sin perder el derecho a la prestación por desempleo adaptadas a la realidad social actual. En primer lugar, se establece la obligatoriedad de comunicar a posteriori, en lugar de la obligatoriedad de solicitar autorización previa, para las salidas al extranjero sobrevenidas y justificadas. Se amplía de 15 a 30 días naturales la salida del país que no tiene consideración de estancia en el extranjero a efectos de las obligaciones del artículo 231.1 de la Ley General de la Seguridad Social, para hacer coincidir el tiempo con el período vacacional habitual. Del mismo modo, se introduce que se deba abrir un expediente administrativo previo para proceder a la extinción de la prestación, dando mayor seguridad jurídica a este procedimiento.

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

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

En el Capítulo V se plantea una alternativa a los problemas existentes para determinar los mecanismos de consulta y negociación en los procesos derivados de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y rescisión de contratos de trabajo. El Real Decreto-Ley 11/2013 realizó un intento de clarificación sumamente insatisfactorio sobre el vacío normativo existente a la hora de determinar los sujetos legitimados para actuar en el periodo de consultas y negociación en procedimientos que afectasen a varios centros de trabajo, especialmente, en el caso en que alguno de los centros de trabajo afectados contase con representantes legales de los trabajadores y otros no. También, alteran las reglas vigentes para la elección de los miembros integrantes de una comisión representativa, en el caso

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 297

5 de febrero de 2014

Pág. 7

que el número inicial de representantes fuese superior al máximo de trece, ordenando que se haga en proporción al número de trabajadores que representen. En la presente ley se corrigen esas dos modificaciones que han creado un problema mucho más grave, al obstaculizar y/o impedir, de manera irracional y desproporcionada, el ejercicio de la actividad sindical en la empresa, en tanto que la representación unitaria (comités de empresa, juntas de personal y delegados de personal) es, como reiteradamente ha declarado el Tribunal Constitucional, instrumento de la acción sindical de los sindicatos en la empresa. Cabe recordar que el derecho de libertad sindical constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución Española.

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

En este proyecto de ley debería suprimirse la modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada ya que supone un claro perjuicio para los trabajadores de las empresas domiciliadas en España pertenecientes a grupos multinacionales, al suprimir la obligación de entregar a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral la documentación que afecta a todas las empresas, sea cual sea el domicilio de la empresa dominante.

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

cve: BOCG_D_10_297_2196